
مختارات التعاون العالمية
أميمة
العمال والثورة العمالية
فى أمريكا الصناعية

مختارات التعاون العالمية

العمال والثورة العمالية
في
أمريكا الصناعية

بقلم داڤيد برودى
ترجمة : دكتور كمال يونس
مراجعة : أحمد صفوت عبد الحليم

WORKERS IN INDUSTRIAL AMERICA:
ESSAYS ON THE 20TH CENTURY STRUGGLE

by

David Brody

مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر

مختارات التعاون العالمية

رئيــــس مجلــــس الادارة

ممدوح رضـا

الاشتراكات والمراسلات

طـــريق المعـــادى الــزراعى ـ القاهـــــرة ـ تليــفون ٩٨٢٥٣٣ ـ ٩٨٢٧٣٤

تلكس دولى ٩٢٦٣٨

المحتويات

المقدمة

طرأ على دراسة موضوع العامل الامريكى تطور كبير خاصة فى السنوات الاخيرة ... فقد تم اكتشاف مصادر غنية جدا بالمعلومات . كما ظهرت ايضا موضوعات جديدة احتدم فيها النقاش والجدل حتى اخذا شكل التحدى . ففى هذه الفترة نجد ان انتباه المؤرخ قد شدته اهتمامات بعيدة عن بحثه منها ظهور افكار جديدة ، واحيانا بسبب التعقيد الذى يتخلل عمله ، وغالبا ما يكون بسبب كتابات الاخرين ، واحيانا اخرى بسبب محاولته خلق مشاكل لم يتم اكتشافها بعد .

وكثيرا ما يضطره البحث لقبول دعوة لالقاء احاديث او كتابة مقالات فى الصحف فتتطور افكاره وتعليقاته ، فيقوم بجمع كل هذه الاحاديث والمقالات (خاصة ان كانت متجانسة) ويصدرها فى كتاب .

وجاء كتابى هذا على هذا النمط . فالكتاب يشمل خمسة عشر عاما او تزيد من الفكر وما كتب عن تاريخ العمل فى امريكا فى غضون القرن العشرين

كانت المقالات الاولى وعنوانها « ظهور حركة الانتاج على النطاق الكبير » قد ظهرت عام ١٩٦٤ . ثم تلاها « قيام وسقوط الرعاية الراسمالية » فى عام ١٩٦٨ . وأدت هذه المقالات الى اكتشاف مشروع طويل المدى . ثم جاء كتاب « العامل الامريكى فى ظل العهد التقدمى » وكان طابع هذه المقالات الطابع القصصى . وقد كلفتنى بكتابتها « ادارة العمل الامريكية » بمناسبة ذكرى مرور ٢٠٠ سنة على انشائها لكى تنشر في كتابها الذى ظهر فى عام ١٩٧٧ بعنوان « العامل الامريكى » . ولكن هذه المقالات لم تتح لها فرصة النشر فى هذا الكتاب لاسباب تعلمها جيدا هذه الادارة . اما مجموعة المقالات المختصرة التى تناولت الثلاثينيات والتى كتبت فى السنوات العشر السابقة فانها تتحدث عن نفسها فهى تعرض هنا كنوع من التاريخ الموثق للفكر فى فترة معينة غنية وهى فترة الخطة الاقتصادية الجديدة للعمل . اما المقالات التى جمعت تحت عنوان « استخدامات القوة » فانها كتبت خصيصا كى تنشر فى هذا الكتاب وهى بخلاف جميع المقالات الاخرى قد كتبت دون اى دافع حماسى من ناحيتى . فهذه المقالات بدأت كتاباتها تحت الحاح

« نانسى لين » مديرة التحرير حين دافعت عن وجهة نظرها بان هذا الكتاب يجب ان يعنى باظهار اهتمام اكبر بالاحداث التى وقعت منذ الحرب العالمية الثانية . ونتيجة ذلك ان هذه المقالات وخاصة المقال الذى كتب بعنوان « مكان المعركة الصناعية » كانت تقرأ باعتبارها اول محاولة للبحث فى ميدان لم يكتشفه المؤرخون بعد وهو ميدان اراه الان بانه جدير بكل اهتمام .

لقد كانت مفاجأة كبرى لى ان اجد هذا العدد الكبير من العناصر المشتركة والتى ظهرت حين ارخت لهذا العدد من الموضوعات والتى كان التباين والخلاف فيها كبيرا باستثناء تلك المقالات الموجودة بالقسم التاريخى الموثق

وكان سبب دهشتى ان تلك المقالات ظهر انها تقوم على مستوى واحد فجاءت شيئا وسطا بين المقالة الصحفية وجمع العناصر المختلفة ثم العمل على المواءمة بينهما . وعلاوة على ذلك فان تلك المقالات كانت تعكس صورة طبيعية لشكل المؤسسات الامريكية للعمل وخاصة فيما له علاقة بتاريخ العمل فى القرن العشرين .

لقد وجدت نفسى من بداية الموضوع حتى نهايته منشغلا بموضوع القوة ، وبمجهودات العمال لبسط سيادتهم على بعض جوانب حياتهم فى العمل ، وكذا تصميم رجال الاعمال الامريكيين للحفاظ على حقوقهم فى الادارة . فاذا وجدنا بعض الملامح الشاذة فى التاريخ الحديث للعمال فان ذلك يرجع الى الكفاح العنيف والمستمر . وفى النهاية فاننا سنلاحظ ان هناك نوعا من الاستمرارية فى الهدف الفكرى وهو الامر الذى كنت حريصا على اظهاره دائما .

ان نقطة البداية فى كل مقال كانت بالنسبة لى مشكلة احاول جاهدا ان اذللها . ولذا سيجد القارىء فى هذه المقالات ليس فقط تقريرا كاملا وشاملا عن الموضوع بل سيجد أيضا مواجهة تامة لبعض القضايا الرئيسية . مواجهة سواء أكانت من الناحية المادية أو من الناحية الوثائقية والتى تتعلق بتاريخ العمل الأمريكى فى القرن العشرين . لهذا فان الذى أرجوه أن يخرج القارى بمفهوم كامل لنوع المشاكل التى أضفت الحياة للدراسة التاريخية للعمال فى السنوات الأخيرة .

انه بسبب ظهور هذا الكتاب قد تراكم على دين أدبى فان المحررين جون برايمن وروبرت بريمنر قد قاما بمراجعة دقيقة لمقالات هذا الكتاب حين ظهر لأول مرة وخاصة مقالى « ظهور اتحاد الانتاج بالجملة » و « قيام وانهيار الرعاية الراسمالية » . كما ان ريتشارد . ب . موريس قد ادى نفس الجهد فى مقال « العامل الأمريكى ابان العهد التقدمى » وأنى لأرجو أن أعبر عن خالص شكرى له ولديفيد مونتجومرى لأنهما دفعانى دفعا حتى لا أترك هذا الموضوع جانبا .

وكان من حسن حظى أنى كنت أحد زوار (معهد العلاقات الصناعية) فى بيركلى حين كنت أكتب مقال « استخدام القوة » فكتابى لم يتعرض للتأخير ليس بفضل مساعدة أفراد هيئة المعهد ومكتبته العامرة فحسب بل أيضا بعظيم ما أفدت من زملائى الذين كانت معرفتهم ، تفضل معرفتى بمراحل بعيدة خاصة فى التاريخ الحديث للعلاقات الصناعية الأمريكية . كما أن هناك دينا خاصا فى عنقى للسيد جورج شتراوس وهو من رواد هذا الميدان فقد أسدى لى نصائح كثيرة وغالية

حين قرأ مقالاتى قراءة متأنية وفاحصة . وكذلك دافيد ليوين وساندى جاكوبى فقد قدما لى عدة مقترحات أدت الى مراجعة المخطوطات الأولى لهذه المقالات .

وخلال صيف عامى ١٩٧٧ و ١٩٧٨ أشرفت على ادارة حلقات دراسية حضرها قادة العمال وكان ذلك ضمن برنامج المهنيين الذى تقدمه « هيئة المنح القومية للاعمال الانسانية » وهنا يحلو لى ان اعترف بانى كنت اكثر المشتركين استفادة من هذه الحلقات وان الكثير مما تعلمت ضمنته مقالاتى التى عالجت فيها تاريخ العمل فى امريكا .. اما تلك المقالات الاخيرة فقد كتبتها بمساعدة منحة زمالة حصلت عليها من « هيئة المنح القومية للأعمال الانسانية « لقد أفدت كثيرا من كرم جامعة كاليفورنيا على مدى سنوات طويلة . فقد كنت أحظى بكرمها وكذا من حصولى على أجازة سنة كل سبع سنوات للتفرغ للبحث . وأخيرا فانى أوجه الشكر الى مطبعة جامعة أوهايو وكذا مطبعة جامعة جونز هوبكنز عند كتابة « تاريخ العمل » فقد أعطيانى التصاريح اللازمة لاعادة طبع هذا الكتاب .



العامل الأمريكى إبان

العهد التقدمى

تحليل شامل

عامل امريكى يجلس من وراء باب مغلق فى بداية تحولات هذا القرن . ودنيا العمل فى السنوات المبكرة وهى تئن لفترة طويلة تحت تاثير الثورة الصناعية الامريكية . كل هذا انزلق الى غير رجعة فى الماضى . وذلك لان العامل الأجير عام ١٩٠٠ انتظم فى قوانين الصناعة الحديثة . وهو الان فقط يسيطر على مقدراته كما ادرك معنى العمل فى ظل الانتاج بالجملة والذى تديره الالة والان فقط بعد ماأرسيتالقواعد يجىء الوقت الذى يجب عليه ان يتاقلم فيه مع النظام الصناعى .

دنيا العمل

لقد رجع جون بروفى (١٨٨٣ - ١٩٦٣ عضو مؤتمر المنظمات الصناعية بذاكرته الى ايامه الاولى حين كان يشتغل عامل منجم فى غرب ولاية « بنسلفانيا » لقد تعلم حرفته هذه عن والده الذى كان يلازمه دائما . لقد أدرك الصبى أن والده عامل نشيط فخور بصنعته . إذ كتب جون بروفى يقول :

«من دواعي سروري أن والدى كان عاملا ماهرا . مرتبا ونظيفا . فان مهارته تركزت فى كشف الجزء الاسفل لعرق الفحم وكذا فى التقدير الدقيق فى عملية الحفر بعد الكشف عن الجذور ثم وضع الكمية اللازمة من المواد الناسفة حتى تؤدى عملها فى تحطيم الفحم بعيدا عن الصخور الصلدة . كل ذلك كان يشير الى ماهية ونوع العمل الذى يؤديه والدى كان عامل الحفر يؤدى كل هذه الاعمال دون اى رقابة تذكر . وكان ابى عاملا متميزا عن غيره من عمال الشركة الذين ينقلون الفحم من داخل المنجم الى خارجه ويؤدون اعمالا فوق سطح المنجم . لقدكان على عامل المنجم ان يحضر ادواته كما كان له حرية التوقف وقتما يشاء او يعمل على قدر استطاعته او يختار المكان الذى يستخرج منه الفحم حسب تقديره هو . كان ذلك احد التعويضات العظمى التى تمتع بها العامل . فقد كان سيد نفسه فى مكان عمله . لهذا كان العامل يشعر بالزهو فى صنعته حتى انه كان يشعر بالخجل بين اقرانه ان هو لم يلحق بدوره فى ملء عربة الشحن بسبب تراخيه فى العمل »

كان شعورهم بتقاسم الاخطار التى تواجههم جميعا ثم شعورهم بوحدة الصنعة التى تجمعهم ثم ايقاع العمل فى المنجم . كل ذلك اشاع فيهم وخلق بينهم وحدة بل رابطة عميقة الجذور . فقد قال بروفى ايضا : « كان عامل المنجم فى ايامى يدرك تماما ان درايته بعمله لم تبدا من عنده » ان عمال المناجم قبله عاشوا يكافحون كما يفعل هو الان « ورثوا اولادهم هذه المعرفة من ثم نقلها هؤلاء بدورهم الى اولادهم وهكذا » ان بروفى نفسه ينتمى الى اربعة اجيال من رجال المناجم الانجليز . وكانت هذه الوراثة تمنحه « شعورا بالفخر العظيم »

ولكن شعور بروفى بهذا الفخر لم ينتقل الى ابنائه كاملا . ذلك بسبب الات استخراج الفحم التى بدا استعمالها فى الثمانينيات من

القرن الماضى والتى حرمت عامل المنجم من استعمال المعول وهو من أكثر مراحل عمله أهمية حتى أن احد عمال المناجم فى مقاطعة كنتاكى قال : « إن اى شخص وإن كان لا يتمتع بذكاء ما ولكنه قوى البنية فانه يستطيع حمل الة الفحم . ولكن على الرجل أن يفكر وأن يدرس كل يوم كما لو كان يحفظ كتابا إذا هو أراد أن يستخرج أفضل أنواع الفحم بالمعول فقط » . وما أن حل عام ١٩٦٢ حتى كانت نصف كمية الفحم المستخرجة فى أمريكا تاتى من داخل المناجم التى تستعمل ماكينات الحفر وشيئا فشيئا وفى بطء خضعت صناعة إستخراج الفحم للميكنة . وفى نهاية العشرينات من القرن الحالى كان ١٢٪ من الفحم المستخرج ينقل بواسطة الالات . ولهذا أصبح عامل المنجم يعمل فى صيانة ألات النقل . ثم جاءت بعد ذلك اطقم من المتخصصين لتقوم بأعمال رجال المناجم على سطح الارض خارج المنجم مثل إقامة الدعائم الخشبية وإنشاء السكك الحديدية وفى بعض الأحيان فى أعمال الحفر واشعال المواد الناسفة . وبهذا أصبح تقسيم العمل هذا يخضع للرقابة . ولما تمت عملية ميكنة نقل الفحم فقد العامل السيطرة على معدل السرعة فى المنجم . وبدا عهد السرعة المهلكة وبلغت ذروة هذا الإتجاه نحو الكفاءة عندما إختصرت عمليات الحفر تحت الارض فى المناجم باستخدام الالات الرافعة القوية . وكان عام ١٩٢٠ مجرد بداية وذلك بتقسيم اعمال وتخصصات المناجم وبالميكنة الكاملة فى المنجم تحت الأرض ، وكان هذا تمثيلا دقيقا لمستقبل هذه الصناعة .

كان فى استطاعة عامل المنجم الذى يعمل بالمعول إنتاج طنين فى اليوم الواحد . فإذا أخذ الخط البيانى لإنتاج العامل فى الإرتفاع فهذا يدل على مقدرته وانجازه الكبير ، بينما فى عمليات القطع التى تدار بالالة فإنها حققت ٤,٧٦ طن للرجل الواحد فى عام ١٩٣٠ . أما فى المناجم التى تستخدم فيها الآلة بالكامل فقد بلغ

الإنتاج ٧،١٣ طـن . وفى المناجم المفتوحة ١٦،٢ طـن ، ولكن كان ثمن هذا التقدم اذلال العامل وضعف كبريائه . هذا الكبرياء والفخر اللذين كان يشعر بهما بروفى فى صباه اصبحا حطاما حتى ان أحد عمال المناجم قال « إن المنجم اصبح مصنعا .... عليه اللعنة » .

وفي مقابل عامل المنجم الذى وصفه بروفى كان يوجد العامل الحرفى (المستقل الذى يؤدى عمله بطريقته الخاصة وبسرعته هو) وما ان حل القرن التاسع عشر حتى ازدهرت هذه الحرف فى كل الميادين .

إن التقدم التكنولوجى الذى يؤثر الان فى عمل عمال المناجم كان قد اثر كذلك منذ وقت طويل فى بقية الحرف الاخرى وإستمر هذا التاثير (بطرق معقدة) إلى ما بعد عام ١٩٠٠ . إن ميادين الإنتاج والتعامل مع المعادن مثل الحديد والصلب والورق والزجاج والاسمنت والمواد الكيمائية قد تقدمت كثيرا لأنها تتم بطريقة الية . فصناعة الزجاج قد تغيرت من الاساس بعد عام ١٩٠٠ بعد ان حلت الات النفخ محل العامل الحرفى ، اما فى بقية الميادين الاخرى فقد إستخدمت إستخداما اما كاملا ومتقنا وكذا طرق التعامل معها وهى الطرق التى إكتشفت مـن قبـل ان الإنجازات . التى طرأت على الصناعات الانتاجية قد ظهرت فى جبهتين رئيسيتين :

الاولى : في زيادة سرعة تشغيل الادوات المتحركة بالالة وجعلها اكثر دقة ، ومتعددة المراحل الاتوماتيكية .

الثانية ، ادخال عنصر التخطيط وكيفية التناول وتقسيم العمل وخاصة فى اعمال التركيبات .

الانتاج المتحرك

لقد ادخل هنرى فورد عام ١٩١٣ اسلوب تغذية خط الإنتاج المتحرك إلى الصناعة ، وبهذا تكون الكفاءة الصناعية قد تخطت

إحدى معوقاتها . لذلك نقص الوقت المطلوب لتجميع سيارة فورد من طراز (T) إلى اقل من ساعتين وكانت النتيجة الاساسية لانجاز « فورد » أن تضاعف انتاج العامل الواحد فى الساعة لاربعة اضعاف فى صناعة السيارات إبان الفترة من ١٩٠٩ الى ١٩١٩ . ولم يكن تأثير ذلك على مستويات المهارات بسيطا ومحددا . ففى مجال نقل المواد ألغت الآلة فرق العمال اليوميين الذين يؤدون عمليات النقل وأحلت مكانهم عمالا نصف مهرة يعملون على « أوناش » الشوكة والات الرفع والشاحنات الكبيرة ... بينما كان عمال تقليب خام الحديد أو طرق صفائح الصلب أو نفخ الزجاج يدخلون ضمن قائمة العمال نصف المهرة مثل عمال صيانة الالات . لان الالات نفسها كانت فى حاجة إلى من يشرف على تركيبها واصلاحها .

إن المنتجات الجديدة تؤدى إلى طلبات جديدة على الحرفيين المهرة . فصناعة السيارات كانت ملجأ للعامل الميكانيكى الكامل . وذلك قبل ان تتحول هذه الصناعة إلى نموذج للإنتاج بالجملة . فكان هذا العامل الميكانيكى هو الرجل الاساسى الذى يجهز لخطوط الإنتاج . ودلت الإحصائيات على التاثير المتزايد نتيجة ادخال نظام الميكنة . ومن عام ١٩١٠ إلى عام ١٩٢٠ هبطت نسبة العمال غير المهرة فى قوة العمل الصناعية من ٣٦ ٪ إلى ٣٠,٥ ٪ بينما إرتفعت نسبة العمال نصف المهرة من ٣٦ ٪ إلى ٣٩ ٪ والعمال المهرة من ٢٨ ٪ إلى ٣٠,٥ ٪ وهكذا . وفيما عدا أعمال الصيانة فإن إستخدام الميكنة الصناعية كان بصفه مستمرة هو السبب فى ضعف العلاقة الكاملة بين العمال وطرق الإنتاج .

لقد اصبح العامل خادما للالة التى تقوم فى الواقع بالعمل الحقيقى .

اما إذا كان العامل يؤدى عملا متكررا بدون نهاية على خط التجميع فإنه نفسه قد أصبح جزءا من هذه الالة .

كتب مراقب كان يلاحظ العمل المضنى الذى تؤديه امرأة عاملة يقول :

« كانت يداها سريعتين ودقيقتين وذكيتين ... اما الوجه فكان جامدا ومبهما وغامضا وخاويا » . « كان المدير يعتبرها من أحسن العمال عندنا ..... إنها فى الحقيقة آلة بمعنى الكلمة .

وفي عام ١٩٠٢ كتب عامل قمصان يقول « الف نفس تهرع يوميا من الصباح الى المساء تعمل من السابعة صباحا الى السادسة مساء لا تظهر لها أى شخصية فى عملها إلا نادرا . إنها تبذل الجهد الوفير فى سبيل الإنتاج من خلال حركات آلية ... وتعطى نتائج كلها متماثلة كانها الات تقريبا . » ولهذا لا يملك عامل المصنع شيئا ملموسا فى نهاية يومه يستطيع ان يشير إليه بزهو وفخار ويقول « إنى أنا الذى صنعت هذا الشىء ، إنه نتيجة مهارتى وجهدى وحدى »

وزيادة على ما سبق فقد اصبح غير قادر على أن يخضع العمل له ويسيطر عليه . ففى مصنع أمريكى للصلب قال احد الإنجليز « إن العمال لا يؤدون عملهم حسب تحكمهم فيه بل ينفذون ما يصدر إليهم من تعليمات » هذا إلى جانب توالى تدفق العمل والعمليات المستمر الأمر الذى حرم العامل من السيطرة على سرعة أدائه لهذه العمليات .... حتى قال أحد ملاحظى عمال مصنع « سويفت وشركاه » ما عليك إلا أن تزيد من سرعة الالة الناقلة للمواد حتى يزيد العمال من سرعتهم فى أداء العمل ليتجاوبوا مع سرعة الآلة »

لقد إكتشفت اللجنة الصناعية للولايات المتحدة عام ١٩٠٢ « أن جميع العمليات تقريبا التى تقوم بها وسائل الإنتاج الحديثة تستلزم المزيد من مضاعفة العمل وما يترتب عليه من توتر للاعصاب والضغط » وكما قال أحد ممثلى الإتحادات العمالية بهذه اللجنة « إن الحياة فى مصنع النسيج أصبحت أكثر مشقة حتى ان

بعض الغزالين الاوربيين عند إلتحاقهم بمصانع النسيج فى لورانس بولاية ماساشوستس قد وجدوا صعوبات كثيرة فى الاسابيع الأولى من عملهم لانهم لم يتعودوا على إستخدام هذا القدر الكبير من الالات حتى أنهم أطلقوا عليهم كلمة « الشياطين » بدلا من الالات .

لهذا كان من الواضح أن يصبح هذا الموضوع محورا للنقاش : هل هذه الاعباء الزائدة تقع على كاهل العمال ام على الالة ؟ وفى هذا الموضوع تضاربت الاقوال وكذا شهادات العمال التى قدمت إلى لجنة الصناعات . ومهما كان الامر فإن زيادة السرعة معناها ان الرقابة على سرعة الإنتاج قد إنتقلت إلى أيدى ملاحظى العمل فى المصانع .

إن مكان العمل نفسه قد قلل من شأن العامل . ذلك لأن إستغلال التكنولوجيا الحديثة يعنى زيادة الانتاج .. ففى صناعة الصلب مثلا اصبح ادماج عمليات الانتاج أمرا حيويا فأى مصنع للصلب لا يمكن ان تقل تكاليف إنشائه عن عشرين مليونا من الدولارات ولا تقل قدرته الإنتاجية عن ٢٥٠٠ طن فى اليوم الواحد لكى يعتبر إنتاجه إقتصاديا . إن مصانع فورد الرئيسية فى مدينة ديترويت قد جاهدت لتصل إلى رقم قياسى عام ١٩٠٩ وكان هذا الرقم هو عشرة الاف سيارة فى العام . ولكن بعد خمس سنوات تمكنت مصانع هاى بارك بعد أن جهزت بخطوط إنتاجية جديدة من انتاج ٢٥٠,٠٠٠ سيارة من موديل T سنويا . وإلى جانب هذه المصانع العملاقة كانت هناك مصانع صغيرة تستخدم عددا من العمال يتراوح بين ٦ و ٢٠ عاملا ... صحيح أن عدد هذه المصانع كان يزداد من عام ١٩١٤ حتى ١٩٢٢ لتلاحق الاعمال فى هذه المصانع الكبيرة . ولكن فى الوقت نفسه كان عدد العمال فيها يتقلص نسبيا . ففى عام ١٩٢٢ كان نصف القوى العاملة تعمل فى مصانع تستخدم اكثر من ١٠٠٠ عامل ... لقد كان مصير العمال الامريكيين فى القرن العشرين كما

عبر خبير أمريكى معاصر « إنهم سيصبحون جنودا فى جيوش كبيرة من العمال تعمل تحت سقف واحد »

إن هذه المصانع الفردية سرعان ما وجدت نفسها تخضع لنظام أوسع من الإنتاج . لقد أثارت حالة الكساد الذى أصاب أمريكا فى عام ١٨٩٠ موجة من الإدماج فى الصناعة الأمريكية . ففى عام ١٩٠٤ قال الخبراء أن هناك ٣١٨ مؤسسة عملاقة تدير ٥٢٨٨ مصنعا وبجانب ذلك كانت هناك بعض الشركات الناجحة تقوم بانشاء العديد من المصانع الجديدة الاضافية كى تدخل بها اسواقا جديدة ، فمثلا « سويفت وشركاه » كانت تملك فى عام ١٨٨٦ مصنعا واحدا يعمل به ١٦٠٠ عامل فأصبحت فى عام ١٩٠٣ تملك سبعة مصانع للتعبئة والتغليف يعمل بها ٢٣٠٠٠ عامل ، وكذلك حدث نفس الشىء مع السكك الحديدية فى أمريكا .... ففى العشرينات من هذا القرن إمتد نشاط هذه الشركات إلى ميادين جديدة مثل صناعة المواد الإستهلاكية والبيع بالتجزئة . وهكذا تراجعت السلطة التى كانت تحكم عمل العامل يوما بعد يوم لتتخذ لها مكانا فى مكاتب مركزية بعيدة يشرف عليها رجال لا يعرفهم العمال ولا حتى سمعوا بأسمائهم ..

لقد انتهى النظام الإنسانى للعمل الذى كان سائدا فى القرن التاسع عشر . لقد جاءت هذه النهاية مبكرة فى صناعة النسيج . أما بالنسبة لعمال المناجم والملابس فقد جاءت هذه النهاية بشكل أكثر بطءا، ثم جاء دور الاخرين مثل عمال البناء وهم الذين أهملهم هذا المصير وخلفهم وراءه . لذلك وجدت الاعداد المتزايدة والكثيرة من الرجال نفسها فى ظروف عمل تحطم أى شعور بالشخصية وأى قدر من الفهم . فقد كتب أحد المحققين فى العمل بعد ان امضى عام ١٩١١ فى منطقة بطسبرج الصناعية وقال « ان العامل فى مصانع الصلب التابعة لهيئة الصلب الامريكية يشاهد فى كل جانب من جوانب المصنع دلائل وعلامات قوة لا تقاوم ولكنها محيرة حتى لا يدركها الإنسان بحواسه . هذه القوة هى

التى تحدد شروط وظيفته وأجره الذى سيتقاضاه وأين ومتى عليه أن يؤدى عمله ... » أن أية محاولة لرفع صوته ستكون إما لا يأبه لها أحد وإما ان يعاقب من أجلها .

إدارة العمل

تعود الذاكرة بأحد أرباب الصناعة فيقول « كنت أعرف كل رجل ، بل كنت أستطيع أن أناديه باسمه ، بل كنت أصافحه بيدى . فقد كان باب مكتبى مفتوحا دائما . أما وقت أن تركت الإدارة ... كان قد أصبح لدينا ٢٠,٠٠٠ عامل ... وأصبح أمل العمال فى لقائنا لبحث شكواهم كأملهم فى مملكة السماء »

إن رنة الأسى والأسف التى نلاحظها فى صوت قطب الصناعة هذا تحكى شيئا عن هذه القدرة الصناعية التى يعتبر هو مسئولا عن حدوثها وعن التأثير الذى أحدثته على عماله وقد كان يعلم أنه تأثير عميق لقد كان يعتبر هذا مجرد آثار جانبية بالمقارنة بانجازاته الفنية والتجارية ... ففى عام ١٩٠٠ كان من النادر أن يدور فى خلد العامل الأمريكى أن إدارة العمل ذاتها سوف تؤدى إلى هذه الأنواع من النتائج والتى تسببت عن إستخدام الأساليب التكنولوجية .. .. وفى عام ١٩١٢ أشاد أحد خبراء العلاقات العمالية بجهود شركة كاش رجيستر وكانت من الشركات الرائدة فى مجال نشاطها . أشاد بما حققته من كفاءة شملت جميع نواحى العمل بها .... ليس فقط من حيث كفاءة الأدوات والالات (فهى مجرد أشياء) بل كفاءة الرجال والنساء والعمال أنفسهم . ولكن عندما تمكن العمال من تحقيق تلك الكفاءة وهذا الامتياز كانت الدائرة تدور وتحكم حلقاتها حول ما تبقى من حرية واستقلال العامل الأمريكى ...

كانت السلطة موزعة داخل المصنع أيام القرن التاسع عشر . (فالأوسطى) هو رئيس القسم الذى يشرف عليه وخاصة فى مجال الإنتاج والتكلفة والنوع وعلى العامل بشكل عام تقريبا ..

فكان من سلطة الأوسطى أن يستأجر العامل أو يفصله ، وعليه أيضا تنظيم العمل والتدريب ، وغالبا كان من حقه أن يحدد أجور العمال . فهو الرجل المكلف بتسيير وإدارة عجلة العمل . أما اذا كان العمل يتطلب مهارة من نوع خاص فإن العامل الفنى الماهر هو الذى يتمتع بتلك الصلاحيات وتلك الحقوق . فهؤلاء العمال الفنيون مثل عمال نفخ الزجاج وصناعة الفخار وتقليب خام الحديد وسحب الصلب والمسابك والمناجم فكل هؤلاء كان لهم أن يستأجروا طاقم العمال الذين يعملون معهم مع تحديد الأجور التى تعطى لهم . ولهذا كانوا هم المسئولون مسئولية كاملة عن العمل ، أما مرتباتهم فقد كانت بقدر إنتاجهم . وفى دراسة قام بها دافيد مونتجومرى عن الأوسطوات وعمالهم الذين يعملون فى مجال سحب الصلب فى مصانع كولومبس للحديد فى ولاية أوهايو إتضح له أن " جميع هؤلاء الرؤساء كانوا يشترون المعدات والأدوات اللازمة للتصنيع وكذلك المواد الخام ثم يبيعون المواد المصنعة ، لقد كانت مصانع المعادن تعتمد على المقاول الداخلى وهو عبارة عن موظف يقوم بالإشراف على جميع جوانب الإنتاج نظير سعر محدد للوحدة الواحدة من المنتج . حتى أننا نلاحظ فى مصانع ولاية نيو إنجلاند للعدد والالات أن هؤلاء المقاولين الموظفين كثيرا ما كانوا يدخلون فى مناقصات ضد بعضهم البعض للقيام بعملية من عملياتهم ..

ولكن كان من اللازم والمقدر أن تعمل التكنولوجيا الجديدة على تقليص نظام اللامركزية هذا داخل المصنع وذلك إما عن طريق مهاجمة المهارات العمالية ، أو عن طريق إدخال طرق وأساليب متطورة فى مجال الإنتاج ، وكان من نتيجتها أن قلت صلاحية

وسلطة رئيس العمال كفرد .. وفى الشكل العام لمصنع كبير يقوم على الإنتاج الواسع تبدو هذه الترتيبات غير الرسمية وغير المنسقة ... وكأنها فوضى وليس لها نظام ... لذلك كان من الضرورى كما قال احد الخبراء عام ١٩٠٠ « إعادة التوازن فى المسئوبيات نتيجة التوسع فى العمليات الصناعية وتمكين السيطرة والقيادة المركزية مـــن العـــودة الى ممارسة سلطاتها » إذ إنتشر فى مستهل القرن التاسع عشر طرق إستخدام « مسك الدفاتر المنظمة وحسابات التكلفة وقوائم المخازن والنظم المتبعة فيها وكذلك الرقابة على الإنتاج ولكن .... هذه الأساليب المنظمة لم تعن كثيرا بعمليات التشغيل نفسها ، ولهذا لم يفقد رئيس العمال السيطرة على عمليات التعيين والتدريب والتنظيم . ولكن قلما ترد إلى ورش المصانع أوامر وتوجيهات من المكاتب المركزية لذلك فإن العامل يشعر شعورا متزايدا بأنه أصبح يخضع لقواعد عامة ولشروط عمل حسب منهج خاص ومحدد من قبل .

ولذا كانت الخطوة التالية حتمية : لماذا لا تبتكر طرق منهجية للحصول على عمل أفضل من الرجال ؟ لقد كان هذا السؤال متعلقا اولا وقبل كل شىء بتلك العمليات التى لا تخضع للميكنة ولا لتلك التكنولوجيا التى تفرض سرعة الإنتاج .... كما أن الشكوك قد تزايدت حول الجدوى من بعض الأساليب التى يتعامل بها رؤساء العمال مع عمالهم فقد كتب الخبير سمنر هـ.زليتشروهوأحد خبراء العلاقات الصناعية يقول « إن السبب فى الطريحة الإجبارية فى الماضى هو أن الإدارة المركزية كانت لا تهتم بالطرق التى يتبعها رؤساء العمال عند التعامل مع رجالهم ، وبدلا من ذلك فإن الإدارة كانت تهتم بضرورة الإستمرار فى الإنتاج والعمل على زيادة خفض التكاليف » . وفى غضون التسعينات من القرن الماضى جربت الشركات نظام الحوافز والمشاركة فى الأرباح . أما حركة رعاية

العمال الصناعية فقد بدأت عام ١٩٠٠ ، وقد نبعت هذه الحركة أساسا من دوافع البر والإحسان والعلاقات الإنسانية عامة . ودار الجدل حول ما اذا كان العامل المعتنى بأمره وهو راض عن حياته يكون أكثر إنتاجا . وسرعان ما تحول إنتباه السكرتيرين الإجتماعيين - بالرغم من أنهم كانوا قد تدربوا ليصبحوا أخصائيين إجتماعيين أورجال دين تحول إنتباههم الى الحالة التى عليها الورش الصناعية فصاروا يطالبون بالحصول على حق ممارسة بعض المسئوليات الإدارية فى جميع القضايا المتصلة بالعمل بعد أن كان إشرافهم لا يتعدى دورات المياه والأمن الصناعى ووسائل الترفيه ... ولذلك يمكن القول بأن النواه الاولى التى قام عليها عمل الخير فى العلاقات العمالية وكذلك إنقسام العاملين فى العشرينات من هذا القرن تكون قدنبتت بطريقة مباشرة من حركة الرعاية العمالية فى سنوات ما قبل الحرب العالمية الأولى .

ولكن فنون الإدارة فى العمل لم تصل هذه الدرجة من الدقة التى وصلت إليها الإدارات الهندسيةأوالحسابية . ولكن إدارة الأعمال فى المصانع لم تبلغ هذا المستوى الا بفضل إنجازات المهندس فريدريك وتيلور، وكان ينتمى إلى رجال الطبقة العليا المتازين فى ولاية فيلادفيا ، وقد برزفى الأساليب التطبيقية للسرعة المتزايدة فى قطع المعادن وكان من هؤلاء المهندسين الذين يهتمون بتطبيق خبراتهم العلمية فى حل مشاكل الإدارة . فكثيرا ما نادى بإدخال السجل المركزى فى مسك الدفاتر والتخطيط . لقد دفع إلى الأمام دفعة كبيرة بتلك الطرق التى نادى بها خبراء الإصلاح فى الإدارة القدامى . ولقد تفوق تيلور عليهم جميعا بإبتكاره عندما أدخل الطريقة « العلمية » للوصول إلى أقصى درجة من الكفاءة من مجهود العامل الواحد ... وكان من وجهة نظره ألتى إكتسبها من كونه مهندسا أن الإدارة بطريقتها السائدة وقتئذ داخل الورش ما

هى الا انتهاك صارخ للتقدم الصناعى فى العصر الحديث . لقد كان هناك رصيد من المعرفة التقليدية لدى العمال جاءتهم عن طريق الوراثة فكانوا يؤدون العمل دون رقابة باذلين أقل جهد ، والأدهى من ذلك أن العامل كان يعمل بحكم العادة وفى سرعة بطيئة جدا بما يتناسب مع عاداتهم . وباختصار كانت الورش تسير تحت ادارة العمال وليس بواسطة رؤسائهم ... ولعلاج هذه الحالة من التاخر اقترح تيلور اصلاحين صناعيين اساسيين اولهما : ان يؤخذ من العمال نوع العمل الذى يتطلب الفكر وان يوضع بين ايدى المديرين الذين يتولون بدورهم ، مسئولية جمع المعلومات التقليدية والتى كانت وقفا على العمال وحدهم فى يوم ما . ثم يقوم المديرون بتبويبها وجدولتها واخضاعها للقواعد والقوانين والصيغ العلمية . اما الاصلاح الثانى فقد كان ينبع اساسا من طبيعة الاصلاح الاول ، فهو يقوم على ابعاد العمال عن أية مسئوليات كانوا قديما يتولونها الى عمل اسرع ، ويتم ذلك بفرض الالتزام باستخدام منهج موحد فى الوسائل وفرض الالتزام باستعمال افضل المعدات واتاحة افضل الظروف كما تفرض ايضا نظرية التعاون ... اما هذا الالتزام فيقع تنفيذه على عاتق الادارة وحدها . فاذ ما ملكت الادارة زمام السلطة والمعرفة فانها تستطيع بعد ذلك ان تضع العمليات على اسس « علمية » وان تخضع كل عملية للدراسة وتحديد ما تحتاجه من وقت وحركة . وتقوم باستخدام الرجل المناسب لكل وظيفة . اما ما اعتبره تيلور كبرى اضافاته فهو تحديد اجور المستويات المختلفة للعمال ... وهذا يعطى العامل الحافز لاداء وظيفته طبقا للنماذج الموحدة وبالسرعة المطلوبة ... اما التطبيق العلمى فقد اثبت ان « الادارة العلمية » هذه لم تحرز سوى نجاح ضئيل لان الشركات لم تاخذ بجميع جوانب التغيير الذى اقترحه تيلور . اما القليل من الشركات التى حاولت تطبيقه فقد تعرضت للخسارة الكبير ... ومع

ذلك فان تاثير تيلور لم يزل كبيرا لانه برعاية وبمساعدة تلاميذه استمر فى نشر نظرياته فى معاقل الصناعة الامريكية وخارجها . لقد كانت نظرياته حدثا ثوريا اذ ظهر موضوع جديد فى سلسلة الدراسات الادارية واساليبها الا وهو اهمية العامل نفسه . ولكن بسبب ازمة الحرب العالمية الاولى امكن تطبيق هذا الاسلوب فى الادارة العلمية بالمصانع الامريكية . فقد حدث نقص شديد فى فرص العمل وانخفضت نسبة الانتاج بمقدار ١٠٪ فى الفترة ما بين ١٩١٥، ١٩١٨ وكانت هذه اول مرة تتقهقر فيها الصناعة الامريكية التى كانت دائما تتقدم الى الامام (الا فى فترات الكساد طبعا) حتى ان الانتاج فى المصانع وصل الى النسبة الحرجة . لقد دفعت الحرب اصحاب الاعمال الى طرح بعض الاسئلة (وهى الاسئلة التى لم يهتم بها تيلور كثيرا) كيف يمكن ايقاف تيار الانقطاع عن العمل ؟ هل يمكن منع العمال من ترك العمل ؟ لماذا يقوم العمال بحركة الاضراب والانضمام الى الاتحاد ؟ لقد كان من الواضح (على حد قول احد الخبراء) « ان الاجابة على ذلك تتطلب من اصحاب الاعمال ان يفكروا بمفاهيم انسانية فى مشكلات العمل الانسانية والتعامل بطريقة اكثر تعقلا مع الرجال » لقد ساعدت تجارب الجبهة الداخلية ـ تقوية هذا الاتجاه ، كما اهاجت الوطنية حمية المواطنين وكانت سبيلا (كما قال احد المشرفين على تنفيذ صناعات الصلب الى اثارة قوة الانتاج . ومن خلال البرامج الامريكية للمهاجرين والنزعات نحو الحرية وكذا المواكب والتجمعات تمكن الكثير من أصحاب الصناعات من مواجهة اثار الحرب المخربة ... كما ظهرت مدرسة جديدة من مدارس علم النفس الصناعى وقد ثبت انها كانت على حق فيما زعمته مثال ما ظهر فى البرامج التجريبية التى اجريت على المجندين .

وهكذا استشرت الرغبة فى تطبيق النظم العلمية فى الإدارة، ، بل

واندفعت قدما حتى تعدت ما وراء الحدود التى كانت ترمى اليها السيكولوجيا الاقتصادية البسيطة التى جاء بها تيلور فلم يعد يستطيع المهندس المكلف بكفاءة الإنتاج بالمصنع ان يقول بانه لا يهتم مطلقا بما يحدث للعامل اثناء الليل بعد ان يترك عمله فى المصنع . اذ كان عليه ان يكون فى قمة اللياقة عندما يحضر الى المصنع فى صباح اليوم التالى ليؤدى عمله اليومى الشاق . لقد قرر احد مديرى شركة بيرجس للكبريتات عام ١٩١٦ قائلا : « نحن اصحاب العمل علينا ان نشعر بان الإدارة اصبحت علما حقيقيا . وعلينا ان نبدا فى ان نفكر قليلا فى الاشياء الملموسة ونفكر كثيرا فى علم العلاقات الانسانية » وكما قال مجلس مؤتمر الصناعات الوطنية « إن إدارة الموظفين هى الطريقة الحقيقية التى تحافظ على المصلحة وهى الطريقة التى تتعامل بها القوى العاملة فهى التى تحقق النتائج المطلوبة » .

وهكذا ضاقت الدائرة على العامل الامريكى .. فكلما ظهر اى تقدم فى البحث وراء الكفاءة فان ذلك يكون على حساب استقلال العامل وهو أساس كبريائه وهذا الكبرياء هو ما أشاد به جون بروفى فى حياة أبيه فى المناجم . إن إدخال الميكنة وظهور مؤسسات الأعمال الضخمة والإدارات المنتظمة وأخيرا إدارات العمال كل هذا قد أدى (كل على حسب طريقتها) الى انقاص أهمية العامل وقللت من حجمه حتى يتناسب مع نظام الإنتاج .

ان هذه النتائج لم تنقص من اهمية ما نادى به تيلور . ففى ظل الادارة العلمية اصبح العمال « يعملون ما يطلب منهم عمله فى الحال دون ان يوجهوا اسئلة او يقترحوا اية مقترحات .... المهم هو ان يصبح كل رجل فى مؤسستنا « ترسا » فى مجموعة تروس العجلة » لم ينكر العاملون فى مجال العلاقات الصناعية . أبان

العشرينات من هذا القرن ـ هذه الصورة بل العكس من ذلك كان من واجبهم ان يكملوا هذه الصورة بان يجعلوا العامل سعيدا ومن ثم كفءا ومشتركا فى نظام تيلور الصناعى .

كانت الرغبة فى تحقيق التوفير فى المصروفات هى العامل الذى لم يتحقق نجاحه الكامل لخبراء الكفاءة ... فقد كانت لهم محاولات محدودة ومتفرقة ذلك لان القاعدة الاساسية للادارة العلمية غير موجودة فى اغلب الشركات الصغيرة والمتوسطة وحتى فى نصف عدد الشركات التى تستخدم ما يزيد على ٢٠٠٠ عامل ابان العشرينات فى القرن الحالى ... ومع وجود تلك الامكانيات المالية الوفيرة والسخية علاوة على استخدام احسن الخبراء فان التطبيق العملى لم يتمكن من تحقيق نظرية العلاقات الصناعية . بسبب مقاومة العمال الدائمة التى اخذت اشكالا كثيرة ، ولكنها كانت متاصلة ومتركزة فى حشود العمال الموجودين فى صالات الورش ، والتى لم تستطع اكثر نظم الادارة جراة من التغلب عليها . وحتى الصناعات الشاقة لم تنجح نجاحا حاسما فى قهر خطط العمال من اجل الاحتفاظ ببعض السلطة والسيطرة على حياتهم ... ومع ذلك فإن أثر الادارة الحديثة لا يمكن انكاره . فباسم الكفاءة الإنتاجية انحط العامل حتى اصبح ترسا فى العجلة الضخمة للمؤسسات الإنتاجية .

القوى الجديدة فى الصناعة

فى الاعوام من ١٨٧٠ الى ١٩٢٩ تضاعف الانتاج الصناعى الامريكى الى اربعة عشر مثلا . ان هذا النمو العظيم كان سببا فى الطلب المتزايد على الايدى العاملة لان الايدى العاملة الصناعية الموجودة لم تستطع ان تسد هذا الطلب المتزايد . لذلك كان لزاما من بداية الأمر البحث وحشد القوى العاملة فى المجتمعات الاخرى ... ولهذا كان اغلب هؤلاء العمال الجدد قد جلبوا وحشدوا من المناطق الريفية الامريكية . ففى غضون نصف القرن الذى سبق عام ١٩٢٠ كاد يرحل نصف اطفال القرى الامريكية . الى المـــدن الصناعيـــة ، كما ان المورد الثانى للعمال كان الهجرة ... ففى السنوات الاولى لازدهار الصناعة اعتمدت الصناعة على العمال الاجانب اعتمادا كبيرا ، فقبل الحرب العالمية الاولى كان ٦٠٪ تقريبا من القوى العاملة فى مجال الصناعة من مواليد البلاد الاجنبية ..

اعتمدت الامة الامريكية ـ ابان الاربعينات من القرن الماضى ـ على شباب المهاجرين من المناطق الزراعية وخاصة « الايرلنديين » وقد عملوا فى حفر القنوات وإنشاء السكك الحديدية وإقامة المدن وملء صفوف العمال غير المهرة بالمصانع . ولكن الكثيرين من المهاجرين من خارج امريكا قد وفدوا ايضا من غير المناطق الزراعية بل جاءوا من المناطق الصناعية من شمال اوروبا فكانوا انجليزا من مقاطعة « ويلز » اما الحرفيون الالمان فقد جلبوا معهم مهاراتهم التى اصبحت فيما بعد من اهم اسباب الازدهار الاقتصادى كما قام الالمان ايضا بتعليم العامل الامريكى وكان لهم تاثير

واضح فى ثقافة الطبقة العاملة وفى إتحادات التجارة أيضا . وكل ذلك كأن إبان القرن التاسع عشر .

وفى العشر سنوات الأخيرة من القرن الماضى إنحسر فيضان المهاجرين من شمال أوربا ليحل محله فيضان آخر (جارف وسريع) من شرق وجنوب أوروبا . فقد بلغ عدد المهاجرين من إيطاليا وإمبراطورية النمسا والمجر فى عام ١٩٠٠ مايربو على المائة ألف مهاجر . أما فى المدة من ١٩٠٠ الى ١٩١٤ فقد جاء من شرق أوربا أكثر من تسعة ملايين شخص .. فبينما إمتصت الزراعة بعض المهاجرين الأول ، إلا أن أغلبيتهم وجدوا طريقهم فى قطاع الصناعة .

وعلى العكس من اسلافهم فإن المهارة الصناعية كانت تنقص المهاجرين الايطاليةوالسلوفاك واليهود . ففى المناطق السكنية المجمعة فى كل من نيويورك وشيكاجو كان اليهود والعمال النشطون يعملون فى محلات الملابس الجاهزة . اما المهاجرون الاخرون وخاصة السلاف والإيطاليون فقد كون اغلبهم الطبقة الدنيا فى مجال الصناعة الاساسية . فمثلا كان من بين العمال العاديين فى مصانع كارنيجى للصلب فى مدينة بطسبرج فى مارس عام ١٩٠٧ والبالغ عددهم ١٤٣٥٩ كان يوجد ١١.٦٩٤ عاملا من شرق اوروبا . ان الاجور الرخيصة والعمل الشاق فى المصانع الأمريكية هى التى أدت الى إستمرار استخدام المهاجرين . لقد تقدم أحد المحققين للعمل فى فرن للصهر فرفض طلبه لان العمل « هنا مخصص لمن هم من جنوب وشرق اوروبا » وكان هؤلاء العمال ينظرون إلى حياة المصانع من خلال عيون اهل الريف والفلاحين . لقد أحضروا من بيوتهم عن طريق الضغوط الجاثمة على صدورهم ـ قوى التمدن ـ وهى الحد من حق التصرف بالبيع وتقسيم الأراضى والرهن على الأراضى بالاضافة إلى الخراب الذى لحق بالاقتصاد الأساسى للقرية بعد

إنتشار البضائع المصنعة والزراعة التجارية ثم هبوط معدل الوفيات التى كانت تحافظ فى الماضى على التوازن بين عدد السكان ومساحة الارض . لذلك إنحط الفلاحون (بعد أن عجزوا عن دفع أقساط الديون وأصبح أولادهم من المعدمين الذين لا يملكون شيئا) إلى طبقة الخدم . ولم يكن هناك خلاص من هذه الحالة إلا بالسعى وراء الهجرة الى جهات يعود منها الرجال (وقد جمعوا بعض المال) الى قراهم .

كانت الهجرة فى أول الأمر هجرة موسمية إلى البلاد البعيدة بعد أن أصبحت الرحلة بالبواخر وبالسكك الحديدية رخيصة وآمنة . وكان الهدف من الهجرة واحد فقط وهو أن يكسب المهاجر بعضا من المال ثم يعود الى مسقط رأسه فى قريته . والواقع أن المهاجرين لم يخدعوا (قبل سفرهم) بالهجرة إلى امريكا « فهناك فى بطسبرج وكما يقول الناس لا تلمع الشمس وهى مشرقة كما هو الحال عندنا ان الهواء مشبع بالروائح الكريهة والغازات » كما أن الخطابات التى كانت تصل إلى الوطن حذرت « إن هنا فى امريكا يجب أن يعمل المرء قدر ثلاثة خيول »

والسؤال الان هو : كم ينتظر أن يكسب الرجل ؟ ففى عام ١٩١٠ فى مدينة بطسبرج « كان معدل الاجر للعامل العادى فى مصانع الصلب هو ١٦.٥ سنت فى الساعة الواحدة .. وكان ثلثا عدد العمال من المهاجرين يكسب اقل من ١٢دولارا او ٥٠ سنتا فى الاسبوع الواحد . اما الثلث الباقى فكان يتقاضى أقل من عشرة دولارات وهى اقل بكثير من الرقم ١٥ دولارا الذى قامت بتحديده جمعيات البر المشتركة فى مدينة بطسبرج .. والذى اعتبرته هذه الجمعيات الحد الادنى لتغطية المصاريف الاساسية لعائلة مكونة من خمسة افراد . وحتى بعد ان كان يشتغل العامل ١٢ ساعة يوميا ولسبعة ايام اسبوعيا فانه لم يكن يستطيع أن يعول أسرته .

وكان من البديهى الا ينتظر عامل الزراعة أن يعول أسرة فى أمريكا . فقد اختل ميزان الجنس فى المهاجرين واصبح أغلبهم من الذكور حتى بلغت النسبة ٧٠٪ فى بعض سنوات الذروة . من بين عمال الصلب من المهاجرين دل الاحصاء عام ١٩٠٧ على ان ثلثهم لم يكن متزوجا ... اما المتزوجون والذين كانوا فى البلاد من مدة أقل من خمس سنوات فإن ثلثى هذا العدد لم يصحبوا زوجاتهم . أما المتزوجون الذين يعيشون مع اسرهم فقد كان عليهم أن يدعموا دخولهم باستضافة نزلاء تحت نظام « نزلاء رئيس العمل » فكان النزيل يدفع دولارين ونصف شهريا فى مقابل الاكل والنوم ... وبهذا يستطيع النزيل ان يقتصد الثلث او اكثر من اجره . وفى مقابل هذا فان رئيس العمال هذا يصبح له دخل اخر ، كما يؤهل هذا للترقى الى وظيفة « اوسطى » خاصة اذا كان يشغل موقعا مهما .

لم يكن معدل الاجور ولا ظروف العمل ولا مستوى المعيشة لها تاثر كبير فى حسابات الهجرة ... وإنما كان العمل نفسه هو المؤثر الحقيقى . « ا ن العمل شاق جدا ولكن هذا لا يهم ... هذا ما كتبه احد العمال فى مصنع للطوب لزوجته . « ليكن العمل شاقا ولكنى ارجو الا ينقطع » فان بضعة سنوات قليلة من المشقة تبدو ثمنا بخسا لما سيعود عليه من التوفير ... لقد كتب أحد العمال البولنديين الى اسرته فى بولندا يقول « ان امريكا بلاد تدر الذهب طالما أن هناك فرصة للعمل ، ولكن اذا لم يكن هناك عمل فان هذه البلاد لا تساوى شيئا لهذا كان المهاجرون فى السنوات الصعبة يسارعون بالعودة الى أوروبا . ففى عام الكساد (عام ١٩٠٨ كان عدد النمساويين والمجريين والايطاليين الذين عادوا الى ايطاليا أكبر من عدد هؤلاء الذين هاجروا للولايات المتحدة .

كان المجتمع الزراعى يشكل مصدرا كبيرا للقوى العاملة والتى كانت تناسب بشكل واضح تماما المتطلبات فى النظام الصناعى

الجديد . فقد كان هؤلاء الفلاحين يتأقلمون بسرعة مع هذا النظام التكنولوجى المتقدم دون أى شكوى تذكر . فالتجديد الذى أدخل على نظام الصناعة قد اثار موجة من السخط والقلق الشديدين بين العمال المدربين هذا التجديد الذى حطم المهارة الفردية وأفقد التقاليد الصناعية مكانتها هذا التجديد نفسه لم يهتم به أغلبية العمال المهاجرين . فقد دخلوا نظاما من الصناعة معتقدين بانه سيكون حكرا عليهم وحدهم ، كما كانت عندهم أسباب عديدة لتقبل هذا النظام ذلك لانه قد نبع أصلا من تجارب وعلوم العالم القديم الذى جاءوا منه . ونظرا لسرعة تأقلمهم ودأبهم الكبير على العمل فإن هذا العدد الكبير من المهاجرين كان يشكل جزءا كبيرا من ضحايا الصناعة . حتى أن أحد الباحثين الدراسين الأذكياء قال فى عام ١٩٢٤ « ان أصحاب الأعمال كانوا يقابلون فضل العمال المهاجرين بنفس الطريقة التى كان الفلاح الأمريكى يستخدم بها محصول الأرض، ففى عام ١٩١٤ إندلعت فى أوروبا الحرب العالمية الاولى ولهذا توقف سيل الهجرة عن التدفق طيلة أربع سنوات . ولما إنتهت الحرب أدى الشعور القومى الجاد والقوى إلى صدور بعض التشريعات المحددة للهجرة . كان ذلك من عام ١٩٢١ حتى عام ١٩٢٤ . وهذا أدى بدوره إلى قفل الباب امام الفلاحين ومنعهم من الدخول إلى مجال الصناعة الامريكية . وعلى الرغم من ذلك فإن جهود حشد العمال من بين الفلاحين لم يتوقف .

اما فى جنوب الولايات المتحدة فقد كان السكان السود على إستعداد تام للهجرة . لان دودة القطن والأسعار المنخفضة للقطن والمحاصيل الأخرى أصاب المزارع المستأجر للارض الزراعية بافدح الخسائر ، بالاضافة الى ان إضطهاد البيض للسود كان يبدو بغير نهاية

لذلك حين ظهرت وكالات العمل فى عام ١٩١٦ (وهى الوكالات التى تهىء فرص العمل) فى الشمال ، بدات جحافل الخروج حتى

أن أحد المهاجرين من مدينة هايتسبرج من ولاية مسيسبى قال « إنك لا تستطيع الرقاد فى الفراش إذا كنت سترحل إلى شيكاجو » وما أن حل نوفمبر من عام ١٩١٨ حتى كان أكثر من نصف مليون رجلا أسود قد رحل إلى « أرض الأمل » أما فى العشرينات من هذا القرن فقد نزح مليون و ٢٠٠ الف نسمة من السود .

اما الرجال الأشداء فقد دخلوا مجال الصناعة الأمريكية بأعداد كبيرة ... فشركة شيكاجو للتعبئة والتغليف بعدأن كان ٩٧ ٪ من عمالها من البيض فى عام ١٩٠٩ قامت باستخدام ١٠,٠٠٠ من السود فى عام ١٩١٨ وهو ما يزيد على ٢٠ ٪ من القوى العاملة بها . وفى عام ١٩٢٠ كانت نسبة العمال السود فى مصانع الحديد والصلب فى الشمال ١٠ ٪ بينما كانت نسبة عدد السود الذكور من المستخدمين فى الصناعة الأمريكية فى عام ١٨٩٠ لا تزيد على ٧٫٨ ٪ . وقد بلغت هذه النسبة ٢٥,٢ ٪ فى عام ١٩٢٠

إن هذه الزيادة تعكس من جهة ظروف فرص العمل بالجنوب ومن جهة أخرى تعكس حركة الهجرة الى الشمال فى الأيام المستقبلة

إن مستاجرى الارض الزراعية وعمال المزارع دخلوا مجال الصناعة واحتلوا اعمالا فى أسفل سلم الوظيفة بعد ان تركها العمال المهاجرون من السلاف والإيطاليين . وكما كان الحال مع العمال المهاجرين منأوروبا فإن العمال المهاجرين من السود نظروا إلى وظائفهم من خلال اعين القادمين الجدد الى عالم الصناعة . لقد كانت هناك جوانب كثيرة يتشابه فيها العمال المهاجرون السود والعمال المهاجرون من اوروبا .. منها مثلا : الإمتثال إلى التغيرات الحديثة التى سبقت وصولهم وتقييم وظائفهم حسب الفرص المتاحة وهى فرص لم تتحها لهم تلك المجتمعات الفقيرة التى هاجروا منها واخيرا الميل إلى الحكم على احوالهم بتطبيق مقاييس المستوى الإقتصادى الزراعى الفقير . وبالرغم من هذا التشابهفإن هناك

إختلافا عميقا بين المهاجرين البيض والمهاجرين السود . فالمهاجرون البيض كانوا نتاج مجتمع أوروبى بينما المهاجرون السود كانوا نتاج مجتمع الجنوب الذى تحكمه قواعد التفرقة العنصرية ، فبينما كان المهاجر الأبيض يتطلع إلى أمل الرجوع إلى قريته الأصلية وقد إستعادمكانته... كان العامل الأسود يرنوالى الحرية فى مدن الشمال . لقد كانت الوفرة فى المال والوقت هما الدافعان إلى قبول المهاجر الأبيض للعمل فى تلك الظروف الصناعية بينما كان هذان العاملان لا يهتم بهما المهاجر الأسود (من الجنوب) لذلك كانت هذه النظرة التحفظية هى التى ساعدت على تخطى سوء الحكم الناجم عن العصب للألوان .

كان العامل الأسود يميل إلى النظر لفرصة العمل على أنها منحة من صاحب العمل . ان العديد من زعمائهم عملوا على تشجيع هذه الفكرة وهو ما يظهر جليا فى سجلات التعيين فى مصانع « فورد فى منطقة ريفر روج وأكثر من هذا فقد واجه العمال السود حائطا من الكراهية من جانب العمال البيض، كما كان السود على يقين من أن الإتحادات العمالية قاصرة على البيض فقط لان هذه الإتحادات تمارس سياسة التمييز العنصرى ، كما كان القائمون على حركة التعيين والترقيات ضد إستخدام السود إلا فى الأعمال اليدوية الوضيعة . هذا إلى جانب ظروف زمن الحرب والتى هاجر أثناءها الكثير من السود مما ضاعف من التوترات نتيجة التفرقة العنصرية ، وزادتها سوءا . ففى المراكز الصناعية أزمة حادة هى أزمة الإسكان وتزاحم السود والبيض للحصول على مكان للعيش فيه . إن الحرب قد أوجدت روحا من القلق الممزوج بالأمل . وقد كانت هذه الروح بدورها سببا فى إثارة الكثير من حوادث التعصب وأعمال الشغب والقتال الدامى والذى كان أفظعه ما حدث فى يوليو عام ١٩١٧ فى شرق سان لويس ، وفى شيكاجو فى يوليو عام ١٩١٩ . كان تدفق

البيض من الجنوب مساويا لتدفق السود إلى مصانع الشمال ، وحمل هذا التدفق إلى داخل المصانع نفس الافكار التى هرب منها العمال السود ... وضغوط التمييز العنصرى التى كان يعمل من خلالها العامل الاسود وعزلته عن العمال البيض وربطته بصاحب العمل ... قد املت على العامل الاسود منطقا لا يقل قوة عن ذلك المنطق الذى جعل الفلاح المهاجر ان يقبل العمل فى الظروف والاحوال التى كانت عليها المصانع .

ان تدفق المهاجرين من المناطق الزراعية الاوروبية ومن الجنوب الامريكى ومن مناطق الزراعة فى امريكا التى اصابها البوار والهبوط ... كل ذلك اضعف الضغط على المصادر التقليدية لعمال الصناعة السابقة . لذلك بدات المصانع فى عدم استخدامها التقليدى للاطفال ، وقد دفعها الى ذلك صدور التشريعات التقدمية ومن ثم التقدم التكنولوجى . ففيما بين اعوام ١٩٠٠ و ١٩٣٠ كان عدد الاطفال الذين تتراوح اعمارهم بين العاشرة والخامسة عشرة الذين يعملون بالمصانع قد هبطت نسبته من ١٨٪ الى ٤.٧٪ كما ان التوسع فى التعليم فى تلك السنوات قد ادى الى ابعاد الكثير من اطفال الدولة الكبار من سوق العمالة والايدى العاملة . فقد بلغ عدد الاطفال فى عام ١٩٣٠ الملتحقين بالمدارس ونصفهم كانوا فى سن الدراسة الثانوية ... ثمانية اضعاف ما كانوا عليه عام ١٩٠٠ . وفى تلك السنوات هبطت نسبة القوة العاملة ايضا من الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين ١٦ ، ١٩ سنة . وكذلك الحال فى استخدام المراة فان المصادر البديلة للعمال والتشريعات التى تحمى الصغار وادخال التكنولوجيا كل ذلك وضع حدا لاستخدام المراة البالغة فى المصنع حتى هبطت نسبته من ١٧٪ عام ١٩٠٠ الى ١١٪ عام ١٩٣٠ . وجدير بالذكر ان العدد الكلى للمراة العاملة فى الصناعة بقى على ما هو عليه تقريبا بعد عام ١٩١٠ . وبالرغم من هذا الهبوط الذى أصاب عدد العاملات

فقد حققت المراة بعض التعويض ولكن فى مجالات اخرى بعيدة عن نطاق العمل فى المصانع والخدمة المنزلية (والذى بقى العدد فيها كما كان ولم يتغير بعد عام ١٩٠٠ ؛ وكان ذلك طفرة كبرى : فقد تضاعف عدد النساء اللائى يعملن فى الاعمال الكتابية ثمان مرات خلال المدة من ١٩٠٠ الى ١٩٣٠ . اما فى مجال البيع والخدمات التجارية فقد تضاعف العدد ثلاث مرات ... كل هذه المكاسب وهى تزيد كثيرا عما فقدته فى الميادين التقليدية الاخرى قد رفع نسبة اشتراك المراة فى القوى العاملة من ١٤،٥٪ عام ١٨٨٠ الى ٢١،٥ فى عام ١٩٣٠ .

ومن ابرز الظواهر دخول فئة جديدة من النساء الى سوق العمل ابان هذه السنوات ... ففى القرن التاسع عشر كان هناك شعور بالخجل من اشتغال الزوجة خارج المنزل فاذا اضطرت للعمل (كما قال احد الدارسين) « فهذا دليل على ان شيئا قد حدث فالزوج اما أن يكون قد توفى او فقد او تعطل عن العمل » لقد كان هذا التحامل الاجتماعى إبان القرن التاسع عشر ضد عمل الزوجات يقوم على اساس اقتصادى اسرى . اما بعد عام ١٩٠٠ فقد اصبح الاعتماد على عمل الزوجة فى المنزل اقل الحاحا وضرورة بسبب انتشار إستخدام الادوات المنزلية الحديثة ، والتسويق التجارى للماكولات كالمعلبات والخبز والملابس الجاهزة . ويجدر بنا ان نذكر ان الحرب العالمية الاولى كان لها اثر تحررى كما كان لحركات التثقيف بين المجموعات المهاجرة من اثر ايضا . فمثلا كان من بين **الايطاليين فى مدينة** بافالو اقل من ٢٪ من الزوجات يعملن عام ١٩٠٥ عملا منتظما وبينما تجمدت هذه النسبة فى الجيل الاول من الزوجات الا انه فى الجيل الثانى بدا زحف الزوجات الى اسواق العمل . ففى عام ١٩٢٥ بلغت نسبة العاملات ١٢٪ من بين النساء المتزوجات ولكن ما لبث ان تضاعف **عددهن حتى بلغ** ثلاثة ملايين فى عام ١٩٣٠ اى تضاعف اربعة امثال عددهن فى عام ١٩٠٠ .

لم يكن مكسب الفرد الواحد هو الاساس الذى يقوم عليه إقتصاد الاسرة فى الطبقة العاملة بل يقوم الأساس على مكاسب الاسرة كمجموع . حتى قال احد الخبراء فى عام ١٩١٢ « ان نصف العائلات فقط التى تعمل فى المصانع **تستطيع بالكاد أن تفى** بمتطلباتها اذا اعتمدت على ما يكسبه الزوج وحده . وبعد أن دفع بالاطفال الى المدارس توقف الدخل الاضافى **من وراء** استقبال نزلاء بالاجر او العمل داخل المنزل ، واصبح خروج الزوجات للعمل هو السبيل الوحيد لتعويض النقص فى الدخل . ان **الدراسة** للعائلات فى **شيكاجو والتى قامت على المعلومات التى تم الحصول عليها فى إحصاء** عام ١٩٢٠ تدل على ان ٢٠.٤ ٪ من زوجات العمال غير المهرة او **نصف المهرة** كن يعملن . وان اكثر من نصف الزوجات العاملات لهن ازواج يعملون ايضا ، وان اسرتين من خمس اسر من التى تعمل فى مجال الصناعة وتسكن شيكاجو كانتا تعتمدان على دخل اكثر من فرد واحد من اعضائها .

لهذا استمر اعتماد حياة الطبقة العاملة الامريكية على الدخول المتعددة وخاصة عند هؤلاء الذين كانوا يتقاضون اجورا ضئيلة ..

فلقد اتضح أن هناك فى أسفل السلم الوظائفى عدة قوى تعمل فى **اصرار** لاشاعة التوازن فى الصناعة الامريكية . وعلى اية حال لم يكن انفراد الادارة بالسلطة **قائما** على موافقة ادارية من العمال بل **قائما** على قوة صاحب العمل . وعلى كل حال بدا اختبار مدى قوة العاملة فى امريكا بعد ١٩٠٠ .

كفاح اتحاد العمال

تاسست الاتحادات العمالية من رجال امثال والد جون بروفى ، لان الإتحادات فى نظر باتريك بروفى (كما ذكر ابنه) كانت جزءا

من الحياة ، وذلك امر طبيعى ... كما كانت كذلك فى نظر السكك الحديدية ورجال المطابع وعمال الحديد التجاريين وعدد غفير من غيرهم من العمال المهرة ان الإتحاد طوق حياتهم العملية فقواعد التدريب نظمت الالتحاق بالإتحاد ، واصبحت المحال لا تستخدم غير المنضمين للاتحاد . فقد كان الخط الاساسى الدائم للتشريعات يقوم على حماية الاعمال بين الإتحادات المتنافسة . ففى حالة إتحاد التجاريين فقد صدر تشريع « وكيل الاعمال » وهو الشخص الذى يتدخل فى إجراءات التعيين بين رجال الصناعة واعضاء الاتحاد .

اما عن العمل نفسه فقد كان الإتحاد يجدد شروطه ، وكانت هذه الشروط فى بعض الأحيان مفصلة جدا . فمثلا كان عقد فى مصانع هوم ستيد للصلب يتكون من ٤٨ صفحة . وفى كل اخر صفحة ينوه عن « الملاحظات » فكانت هذه الصورة للقواعد وشروط الحمولات التى تتصل بعمال مصانع الصهر . اما بخصوص مهندسى القطارات (وكانوا دائمى السفر فى مواعيد غير منتظمة) فقد صدرت شروط للعمل على إساس العمل فى اليوم الواحد (بالساعة او بالمسافة) وكذا التعويضات عن الوقت الإضافى والوقت الضائع ، كما حددت ايضا مسئوليات المهندس وحقوقه عندما يقوم بعمله اثناء تسيير القطارات . اما فى حالات رجال الصهر والميكانيكيين وعمال المسابك فقد تركزت الشروط على عملية الإنتاج وكميته . وفى حالة عمال المناجم كانت رتبة ووزن الفحم هى اساس التقدير . اما المهنيون فإن الإتحادات كانت ذات فاعلية كبيرة لهم ... إذ كانت جزءا مباشرا من الحياة اليومية للشغل . وفوق ذلك كانت هى الأداة التى تقوم على حماية المهارات والحقوق التقليدية .

إن اثر الاتحاد لا يقف عند باب المصنع . فقد كان الإتحاد عنصرا قويا فى تكوين شخصية المهنة . لقد دعا إتحاد الميكانيكيين (الذى انشىء عام ١٨٨٨ بولاية أتلانتا) إلى تضافر جميع العمال

المهنيين » اصحاب العادات والتقاليد المهذبة والجادة والذين اساء الى سمعتهم قلة من اصحاب العادات السيئة . كان هذا فى بادىء الامر يضع اهمية خاصة لتقاليد المهنة وضرورة العمل على ادخال التحسينات عليها ، كما كان ايضا دافعا لقيام « اخوة مهندسى القطارات » والتى اعطت الحق للاقسام الفرعية فى طرد اى عضو يصدر عنه اى سلوك لا يتناسب مع الرجولة »

كانت هناك الرغبة فى التامينات وتبادل المساعدات وخاصة للذين يقومون بوظائف معرضة لاخطار كبيرة فى قيادة القطارات ، وبالرغم من ان حركة الاتحادات كانت تميل الى المساومات الا ان دوافع الاخوة والاحسان بقيت دائما قوة داخل الهيئات المهنية .

كانت عمليات الترقية مظهرا من مظاهر انشطة الاتحادات . فصحف اوائل القرن الحالى مليئة بتفاصيل نشاط إتحادات البيس بول والرحلات وحفلات الرقص والمحاضرات والجنازات . وفى مدينة مانسى بولاية انديانا كان الاتحاد تديره ادارة نشيطة ، به مكتبة العمال ، وحجرة القراءة وكان « يوم العمل » حادثا ضخما حيث تقام المواكب وتلقى الخطب وتقام المباريات الرياضية وحفلات الرقص ويختتم اليوم باطلاق الالعاب النارية فى ارض المعارض . وحين قام صمويل جومبرز بزيارة مانسى فى عام ١٨٩٧ أقيم له حفل عشاء فى مقر العمدة، وقبل أن يخطب فى الناس إزدحمت الجماهير وامتلات بهم دار الاوبرا . وكانت الاتحادات فى اى مدينة تشكل قوة ذات بال فى المجتمع . فالصحف المحلية كانت تركز مقالاتها على مسائل العمل والعمال كما كانت المصالح التجارية تتمتع بكل احترام وتبجيل حتى ان الموظفين الرسميين كانوا حلفاء يمكن الاعتماد عليهم . لقد كان الاتحاد عنصرا هاما واساسيا فى حياة العامل الذى يشترك فيه .

ان قوة المنظمات المهنية مهدت الطريق لظهور عيبها الاساسى وهو الالتزام الدقيق بلوائحها ونظمها مما جعل كل اتحاد ينظر الى مصالح اعضائه فقط فابتعد عن العمال المهرة والعمال الاجانب ، وكان هذا السبب هو الذى جعل اتحاد « النقابات العمالية » يميل الى التمسك بقواعده الاساسية . ويرجع الفضل فى انشاء اتحاد النقابات العمالية الى صمويل جومبرز وهو يهودى من عمال صناعة السيجار . وكان ذا قدرات متعددة . تتلمذ على التعاليم الماركسية فى السبعينات من القرن الماضى . وكان مفكرا نشيطا وقويا فقد استطاع ان يحول هذه التعاليم لخدمة اغراض الاتحادات العمالية ، وهو فوق ذلك رجل مهنى وزعيم طموح يتمتع بحاسة سادسة يشعر بواسطتها بما يفكر فيه اتباعه . ان هذه الحركة العمالية والتى قادها جومبرز لعدة سنوات كانت حركة بسيطة ونقية تعكس وجهة نظر العامل فيما حوله من عالم . ولم تظهر القيوذ التى وضعها هذا الاتحاد فى نظامه فى الحال فقد صيغت لتجنب حركة الاصلاحات المبهمة والبناء الناقص الشكل الذى كان عليه « فرسان العمل »

لذلك تمكن « اتحاد العمال الامريكى » من ان يقدم نفسه كرمز للواقعية والنضوج فى مجال العمل والعمال . لقد قال جومبرز عن حركته بانها حركة « استرشدت بالتاريخ وبالماضى واستخلصت دروسها من التاريخ فهى تعلم تماما الظروف التى تحيط بالعمال ، وهى تعمل بسياسة أقل مقاومة ممكنة ومن ثم فهى تحاول الحصول على افضل النتائج لتحسين الاحوال اليوم وغدا ، لقد كان اداء اتحاد العمل الامريكى فى اول الامر مرضيا لثقة جومبرز فيه .

وفى سنوات الانتعاش التى اعقبت فترة الكساد ، وفى التسعينات من القرن الماضى شاهدت الحركة العمالية انتعاشا كبيرا . فقد زادت اتحادات عمال البناء من ٦٣،٠٠٠ عامل عام ١٨٩٧ الى

٢٩١,٦٠٠ عامل عام ١٩٠٤ . اما اتحادات عمال النقل فقد زاد عدد اعضائها من ١١٦,٠٠٠ الى ٤٤٦,٣٠٠ عضو .

اما اكثر الاتحادات لفتا للنظر فكانت الاتحادات الخاصة بعمال الفحم وميادينه اذ تمكن العمال بعد اضراب عام ١٨٩٧ من الحصول على « الاتفاقية المركزية لاسعار حقول القار وقد تحققت فى ولايات بنسلفانيا واهايو وانديانا والينو . كذلك كان اضراب عمال منجم الانتراسيت عام ١٩٠٢ والذى تزعمه بكل نجاح ومهارة جون ميتشيل قد نجح فى الحصول على مساعدة الادارة الامريكية اثناء رئاسة « روزفلت » فقد تعاطفت الادارة مع العمال فنتج عن ذلك ادخال التنظيمات الدائمة فى هذا الميدان . ولهذا قفز عدد اعضاء الاتحاد من ٤٤٧,٠٠٠ عضو عام ١٨٩٧ الى اكثر من ٢ مليون عضو عام ١٩٠٤

كانت هذه السنوات ازدهرت خلالها الحركة الاتحادية للعمال بشكل منفرد . ولكن ما ان حلت فترة الكساد الحالية حتى انتشرت المخاوف من حدوث ثورة اجتماعية فمازالت الرسالة التى نشرها « اتحاد العمل الامريكى » تجد صداها فى النفوس الامر الذى دعا الى ظهور رغبة ملحة بين عمالقة اصحاب الاعمال لارضاء الناس وتجنب الاضطرابات العمالية . ولهذا صدق « الاتحاد المدنى الوطنى - وهو مكون من اضخم اقطاب المال والاعمال وقادة الحركات العمالية وبعض الشخصيات العامة - على مبادىء الاتحادات العمالية المحافظة وحركات السلام العمالى ... وكانتا عدوتيه المزدوجتين .

وبين صغار اصحاب الاعمال ظهرت الاتحادات العمالية كمالو كانت بمثابة عنصر استقرار فى العلاقات العمالية كما كانت فرصة لتطبيق المساواة فى التكاليف . ومن خلال هذه التطورات ظهر العديد من اتحادات اصحاب الاعمال مثل « الجمعية الوطنية لاصحاب المسابك » و « الجمعية الوطنية لمصانع المعادن » وكذلك

« جمعية ناقلات البحيرة » ان الاتحادات العمالية قد شجعت قيام هذه الجمعيات والاتفاق معها .

ولكن تبع ذلك رد فعل فان اصحاب الاعمال لم ياخذوا فى اعتبارهم الفترة الصعبة فترة التجربة والخطا . ولا الاعمال التى بدت لهم وكانها خرق للاتفاقيات ، ولم يعملوا حساب السيل الذى لم ينقطع من الطلبات ولا الاضطرابات ولا الروح العدائية التى سادت الطبقة الدنيا من العمال حتى أن أحد أصحاب الأعمال فى تعليب اللحوم قال : « ما الفائدة من صرف المال واضاعة الوقت والامتثال للصبر بعد ذلك اذ ان اية اتفاقية تعقد مع واحد من هذه الاتحادات لا تساوى ثمن الورق المكتوبة عليه لذلك كانت الجهود التى توجه لتنظيم الانتاج والعمل داخل المصانع تعتبر حيوية جدا لان ادارة المصانع كانت تسعى لرفع الكفاءة التى تجرى فى سرعة فائقة بعد عام ۱۹۰۰ .

وعندما وضعت الجمعية الدولية للميكانيكيين تحفظاتها على التلاميذ الصناعيين واعترضت على العمل بالقطعة ومضاعفة جهد الماكينات تبنت الجمعية الوطنية لعمال المعادن اعلانا شديد اللهجة هو (إعلان مبادىء) يؤكد أننا سوف لا نسمح بأى تدخل من جانب الإدارة فى أعمالنا .

وبالتدريج اختلفت جمعيات ارباب الاعمال مع اتحادات العمال ، ودخلت المعركة مجموعة جديدة من المؤسسات تحت قيادة « الجمعية الوطنية لأصحاب المصانع » . وكان اصحاب الاعمال هؤلاء وهم منظمون قد اصبحوا خصوما أقوياء لاتحادات العمال . حتى أن الجمعية الوطنية لاصحاب المسابك قد زودت اعضاءها بمتخصصين فى فشل الاضرابات (منهم جماعات من عمال صب الحديد وحراس لحمايتهم) كما حولت العمل الى مصانع لا تتوقف لتعويض الفاقد من الدخل واحتفظت الجمعية ايضا بفريق

من الجواسيس الصناعيين (رجال مخابرات) وقائمة سوداء تعرف بقائمة « المشاغبين » واختارت الجمعية طريق القتال والعنف حتى النهاية . فكانت اولا تحاول تصفية خلافاتها مع العمال فاذا لم يقبلوا تصفية الخلافات بالطرق السلمية بترك الاجتماعات فإنها تقول لهم « لقد قررتم الدفاع عن أنفسكم وبقطعكم المفاوضات فلن تصلوا الى نتائج الا بالتسليم غير المشروط » . كان القضاء دائما الى جانب ادارات المصانع ... ففى قضية دانبرى هاترز حكمت المحكمة بان الاتحادات العمالية تقع تحت طائلة قانون « مخالفة الائتمان » الذى اصدره شيرمان وان المقاطعة الواسعة لشركة لووى (وكانت المقاطعة قد شملت جميع انحاء البلاد) هى مؤامرة ضد الصناعة . كان لهذا الحكم اثر بالغ السوء فى نفوس رجال الاتحادات العمالية فى كل بقعة من بقاع الولايات المتحدة ... ذلك لانه قد اصبح اعضاء اتحاد عمال شركة هاترز وعددهم ١٩٧ عاملا مسئولين مسئولية شخصية عن تعويض الخسائر (وهى ثلاثة انواع) التى لحقت بالشركة مما ادى الى فقدانهم بيوتهم ومدخرات حياتهم والادهى من ذلك الهجوم القانونى ضد حركات الاضراب ان صاحب العمل صار لا يحتاج لاكثر من ان يدعى بان خسائر لا يمكن تعويضها قد اصابته من جراء الاضراب ، وما على القاضى الا ان يدخل اتحاد العمال طرفا فى القضية بدعوى انه (اى الاتحاد) قد قام بتنفيذ حركة إضراب مخربة ومدمرة . مثال ذلك : اصدر القاضى الفيدرالى جوزيف ف . كوارليز امر حجز مؤقت فى عام ١٩٠٦ على جميع اعضاء اتحاد عمال صب الحديد وعددهم ١٢٥ لان القاضى اعتبر ان الاتحاد قد نادى بالاضراب ضد شركة اليس شالمرز بولاية ميلووكى . وفى سبتمبر من ذلك العام نفسه وبالرغم من مئات الشهادات المكتوبة والشفوية بان المضربين كانوا ملتزمين بالقانون فى سلوكهم اثناء الاضراب الا ان القاضى كوارليز اصدر

قرارا بمنع (ضمن ما منع) « أى تدخل فى شئون المدعى او حتى مجرد الحث لإقناع العمال (ولو بطريقة سلمية) بالتوقف عن العمل او التجمع لغرض الاضراب .

وعلى أثر هذا الهجوم المضاد الذى شنه صاحب العمل ... وقعت الحركة العمالية فى دوامة من الازمات الداخلية الشديدة . فإذا إستسلم العامل لوجدت النقابة نفسها فى مازق ضيق ، ولتحددت ميادين نشاطها وانحصرت فى حيز ضيق من مصالح العمال واستبعدت كلية عن الامور التى تعتبر قلب الإقتصاد الحديث. ترى هل تقبل الحركة العمالية المنظمة أن يكون دورها دورا ثانويا ؟ . وهل تترك الاغلبية الكبرى من العمال الامريكيين تحت رحمة اصحاب الاعمال ؟ حتى الإجابة على هذا السؤال كانت اجابة مبهمة وغير شافية .

وقف « الاتحاد الفيدارالى للعمل الامريكى » بكل صرامة وامانة مع المبدا القائل بانه هو الذى يمثل جميع الحركات العمالية فى جميع انحاء الولايات المتحدة ، وانه صاحب السلطة فى التحدث بإسم العمال فى الازمة ، وان من حقه وحده وضع التشريعات واللوائح لاتحادات العمال الوطنية ، وان اى اتحاد عمالى لا يحوز علامة الشرعية يوصف بانه مؤسسة غير قانونية تعمل بقلبين (قلب مع اصحاب الاعمال والاخر مع العمال) وهى عداوة لا يسمح لها باى مكان فى صفوف الاتحادات او يتعاطف معها . لماذا حركة ذات تاريخ وجذور مثل الإتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى كانت تمثل نطاقا ضيقا بين صفوف الطبقة العاملة فى أمريكا ثم تمكنت من تنمية ورعاية هذا الشعور بضرورة التمسك بالشرعية التامة ... لماذا ؟ بقى هذا السؤال دون إجابة واضحة فى تاريخ العمل الامريكى ....
ولما كان الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى .. قد إتخذ لنفسه هذا الموقف فإنه لم يطمئن ابدا على مكانه بعد عام ١٩٠٤ . هذا من جهة ، ومن جهة اخرى فإن هذا الإتحاد كانت تعوزه القدرة للتغلب على هذا

الوضع المحدود . اذ أن الطابــع الذى تمسك به أثناء القرن التاسع عشر اثبت عدم قدرته على الحركة والمرونة بشكل كبير . هذه المرونة التى كانت لازمة لمواجهة حقائق القرن العشرين . وكان هذا من اعوص الالغاز فى تاريخ العمل الامريكى . إن قوة الاحداث قد اوجدت بعض التغييرات ولكنها لم تكن كافية لتجعل من الحركة العمالية منافسا قويا يستطيع الوقوف امام صناعة عدائية وحكومة غير مهتمة .

ولقد وضع القانون الاتحادات العمالية **تحت سيطرة القطاع الخاص كما إستبعدها عن دوائر الحكومة حتى أن جومبرز قال « إن على العمال ألا ينتظروا أى حل من** الحكومة وعليهم تنفيذ اى حل بمبادراتهم الخاصة وجهدهم الشخصى ، وحتى الاتحاد الفيدرالى نفسه قد اقتصرت اهدافه السياسية على قضايا معينة مثل القيود على الهجرة وتشغيل السجناء واحوال عمال البحر . وحتى فى هذه الميادين إقتصر جهد الاتحاد الفيدرالى على دهاليز واروقة الاحزاب الكبرى ، وقد رفضت فى صراحة ووضوح الإلتجاء إلى العمل السرى او حتى العمل السياسى المستقل .

ولكن .... كان **لهذا الهجوم** القاسى الذى يدعمه القانون اثره العكسى فقد اضطر هذا الهجوم بعض المتطرفين فى الراى ضد الحركات العمالية الى الالتزام ببعض الإعتدال . فزاد الإتحاد **الفيدرالى للعمل الأمريكى من نشاطه السياسى وخاصة بعد أن أثاره أمر إيقاف** مشبوه ضد عمال الصباغة فى شيكاجو عام ١٩٠٦ . لقد وصف جومبرز هذا الامر بانه اغتصاب قانونى وفوضى ، وحين رفض زعماء الحزب الجمهورى مشروع قانون التظلمات دخل الاتحاد الفيدرالى معركة الانتخابات للكونجرس الامريكى عام ١٩٠٦ فى جانب الجمهوريين لمكافأة الاصدقاء ومعاقبة الخصوم » وبعد

عامين من هذه المعركة اثبت جومبرز عدم إنتمائه لاى من الاحزاب بان صوت للحزب الديمقراطى ، هذا إلى جانب الضغط الإيجابى الذى فرضه التقدميون من الطبقة الوسطى. وفى الواقع ان اى حركة عمالية تعطى لنفسها حق التحدث باسم كل الطبقة العاملة فى الولايات المتحدة كانت لا تستطيع عمل أى شىء سوى تأييد التشريعات الاجتماعية التى يمكن ان تعود بالنفع على الطبقة العاملة فى المقام الاول . اما عن المستوى الحكومى فان المنظم كان دائما فى جانب الاصلاح الاجتماعى . بالرغم من ذلك فإن الإتجاه إلى التفاهم بين القوى المختلفة كان أقوى كثيرا من نقاط الاحتكاك .. فلم يحدث أن تطبيق أى إصلاح داخلى قد اعطى اسلحة سياسية مؤثرة مثل (السيطرة على وسط المدن او الإتحادات الفيدرالية الاخرى أو حتى على الإتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى . ناهيك عن السماح بقيام حزب عمالى)

وفي عام ١٩٠٦ او فى عام ١٩٠٨ لم يستطع الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى ان يجمع اكثر من ٨,٠٠٠ دولار لحملاته الانتخابية التى كان يفاخر بها وحتى لم يستطع أن يجمع أصواتا للعمال بدرجة ذات قيمة . لذلك ليس عجيبا ان تكون النتائج التى حصل عليها متواضعة فى احسن الحالات . ولم تضمن ما كان العمال ينشدونه وهو حمايتهم من سلطة القانون فى المحاكم او تمتعهم بالحصانة الحقيقية من القوانين التى تحمى المؤسسات المالية الكبرى وأصحاب الاحتكارات .

اما عن المزايا الإيجابية من جانب الدولة فإن الحركة العمالية لم تهتم بالحصول عليها لانها كانت بعيدة عن افاق قدراتها ... لذلك ركزت الاتحادات العمالية جهودها على الوسائل الاقتصادية بصفة مستمرة . ولذا كان هذا الاتجاه هو الذى حدد البناء الخاص بهذه

الوسائل استراتيجيا . وكانت الاتحادات - الكبيرة والقوية - مثل الاخوة المتحدة للتجاريين وتجار الاثاث وعمال المناجم المتحدين الامريكان ... الخ . كانت عبارة عن إتحادات تقوم بتمثيل مهنة معينة فى كل الولايات المتحدة وفى كندا غالبا (ومن هنا جاءت الإشارة المستمرة بأنها « دولية » وكان عمل هذه الاتحادات ينصب على المساومة الجماعية والنضال الإقتصادى . لذلك كانت توجه إليها كل المصادر المالية واقتصرت عليها وحدها جميع الصلاحيات والولاية القضائية . إذ أن تعدد الاتحادات المتشابهة وتداخلها يضعف من قوتها فى المساومة وفى الاضراب ايضا . واخيرا إنتقلت السلطة كلها إلى الإتحادات وأصبح لها الحق كما قال جومبرز فى أن تقوم بأى فعل تعتقد بأنه عادل وفى مصلحة جميع المسائل المتعلقة بمهنتهم دون أن يابهوا بأى إعتراض من أى مجموعة من العمال .

كان إستقلال المهنة هو المبدأ الذى تمسك به الإتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى . وهذا معناه ان الإختيار النهائى بالنسبة لأى تنظيم او ترتيب يكون من إختصاص الإتحادات القومية . ولما كانت هذه الاتحادات القومية تعمل كأداة للمساومة الجماعية فقد ظهر امامها دائما هذا السؤال : هل الإتحادات غير المنضمة للإتحاد الفيدرالى تعتبر تهديدا للمكانة الإقتصادية التى تحتلها هذه الإتحادات القومية ؟ من الطبيعى أن هذه الإتحادات غير المنضمة للإتحاد الفيدرالى كانت تشكل تهديدا كلما وجد سوق للمنافسة بين المصانع المنضمة للإتحاد وغير المنضمة . ولهذا نجح « عمال المناجم المتحدين » نجاحا باهرا فى « ميدان المنافسة المركزى » لأن كل المصانع والمنتجين هناك كانوا خاضعين لعقد الإتحاد الفيدرالى . إلا ان الفشل فى تنظيم المنافسة بين مناجم ويست فيرجينيا ومناجم

كنتاكى ادى فى النهاية إلى خروج الإتحاد الفيدرالى من « ميدان المنافسة المركزى » أثناء العشرينات من القرن العشرين . إن هذه الضغوط لم تصل إلى الإتحادات الصغيرة والمحلية مثل إتحادات الحوذية وعمال البناء وبعض الإتحادات المهنية الاخرى والتى يقتصر عملها على أسواق الإنتاج المحلية فى المدينة . فهذه الإتحادات وإن كانت تسعى بكل نشاط لتنظيم أحوال مدينتهم إلا أنها لم يكن لها تأثير يذكر فى غير ذلك (ما عدا توريد عمال غير إتحاديين)

وفى هذه الفترة كان التغيير التكنولوجى يصنع الإتجاه الاخر - والذى لا مفر منه . قال جيمس أوكونيل رئيس إتحـــاد الميكانيكيين « إن مهنتنا أصبحت يوما بعد يوم اكثر تخصصا فإذا كنا نأمل فى ان نحمى مهنتنا فمن الواجب علينا ا ن نغير تماما شروط عضويتنا » . فقد كان لا ينقص إتحاد الميكانيكيين هذا سوى العمال غير المهرة . ولم يكن هذا نفس الحال فى إتحاد الجزارين ، فبعد ان قام إتحاد عمال الموانى فى عام ١٩٠٠ بتنظيم عضويته قام إتحادالميكانيكيين بالتنازل عن القيود المهنية القاسية والتى كان قد وضعها للحصول على العضوية لان اليوم من المحال ان يوضع فاصل بين العامل الماهر والعامل غير الماهر ، إن تقسيم العمل وضع إلى حد كبير العامل الماهر تحت رحمة العامل العادى وجعل من اللازم تنظيم العمل فى المصانع الكبرى تحت رئاسة واحدة ... وفى ظل هذا المنطق تحطمت الحواجز وشاهد إتحاد عمال الموانى إنتفاضة كبرى فى المدة من ١٩٠١ إلى ١٩٠٤ . وهذه الإنتفاضة كانت ترمى إلى الوحدة بين العمال الوطنيين والمهاجرين والسود .

وفى صناعة اشغال الإبرة قدم العمال أنفسهم القوة اللازمة لتنظيم الحركة . فقد كانت صناعة الملابس الجاهزة فى أمريكا تقوم على أكتاف عدد من المصانع أنشئت بالقرب من المدن وتقوم على

جهد اليهود والمهاجرين الايطاليين فى مدينة شيكاجو ومدينة نيويورك وبعض المدن الاخرى ... كان العمل فى هذه المصانع موسميا وكانت الاجور ضعيفة . كما كانت العمليات فى هذه الصناعة تقوم بها مصانع صغيرة عن طريق التعاقد من الباطن . وكانت هذه المصانع الصغيرة تشغل حجرات صغيرة مؤجرة . كما كانت اغلب الأجزاء التى لا تحتاج الى مهارة تقوم بها الفتيات المهاجرات . وقد ظل الحال على هذا الوضع الى ان شب « الحريق المثلث » فى ٢٥ مارس ١٩١١ وقد راح ضحيته ١٤٦ فتاة من المهاجرات وعندئذ فقط بدأت الامة تسمع وتعرف هذه الطريقة الاستغلالية التى كانت تقوم عليها هذه الصناعة .

كان عمال الملابس قد بداوا (من قبل) فى القيام باجتماع احتجاجى صاخب ، وجاءت الشرارة فى اجتماع عام اقيم فى اتحاد عمال مصنع كوبر بمدينة نيويورك فى ٢٢ نوفمبر ١٩٠٩ حينما استشاطت كلارا ليمليتش غضبا من لهجة التوسلات فى خطاب طويل كان يلقى فى هذا الاجتماع طالبا الالتزام بالاعتدال . فقامت هذه المراة مندفعة (وكانت تعمل فى صناعة القمصان وتعرضت للضرب بوحشية عندما انضمت الى طابور المحتجين) ودعت الى الاضراب العام فى لغة ألمانية يهودية مليئة بالمشاعر وبالدموع . وفى اليوم التالى خرج جميع عمال القمصان وكان غالبيتهم من الفتيات وتوقفن عن العمل .

وتلى « ثورة العشرين الفا » هذه إضراب صناع المعاطف يوم ١٠ يوليو ١٩١٠ ثم اضراب عمال شيكاجو لصناعة ملابس الرجال فى اكتوبر ١٩١٠ ، ثم ، اضراب عمال الفراء فى يونيو ١٩١٢ . وقد بلغت هذه الاضرابات ذروتها الدرامية فى الشتاء التالى عندما تمكن حوالى ١٥ الفا (رجل وإمراة) ممن يعملون فى صناعة الملابس من الاضراب ، فتوقف العمل فى جميع مصانع نيويورك .

ولما انجلى غبار المعارك بدأعمال صناعات الإبرة تطبيق اسلوب المساومة الجماعية . ففى صناعة ملابس النساء وضع « بروتوكول السلام » المشهور الذى وقع عام ١٩١٠ ، وقد وضع تنظيما للتحكيم ولكن هذا النظام خضع فى ١٩١٦ الى الاسلوب التقليدى من المساومة الجماعية .

ان اتفاقية هارت شافنر . ماركس عام ١٩١٠ كانت النموذج الذى احتذى به فى صناعة ملابس الرجال . وفى نفس الوقت بدات الاتحـــادات المستقـــرة فى الظـــهور . وحـــين فشـــل إتحاد العمال الأمريكيين المتحدين لصناعة ملابس الرجال وهو إتحاد كان يوجه سياسته رجال المهنة فقط دون غـــيرهم مـــن العمـال ـ فى كسب ثقة العمال المهاجرين بالمدن المختلفة قفز الى الوجود فى ميدان ملابس الرجال « الاتحاد المختلط لعمال أمريكا لملابس الرجال وكان على رأسه الشاب النابه سيدنى هيلمان ومن جهة أخرى كان الإتحاد الفيدرالى الأمريكى لعمال صناعة ملابس النساء حديث الإنشاء ويديره بعض الرجال من المهاجرين حديثا وممن كانوا يعملون فى المصانع ولهذا كانوا قريبين من وجهة نظر العامل العـادى . وقد شعر هؤلاء بإهتزاز مكانة الإتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى فأداروا بكل مهارة حركة الإضرابات وحولوا « الاتحاد الدولى لعمال صناعة ملابس النساء ، الى مؤسسة قوية .

كانت تدور المعارك فى كل مكان وكان إتحاد اصحاب العمل قد إزدادوا حجما وإزدادوا قوة . فلم يكونوا مستعذين للتفـريط فى حماية حقوق الادارة او حتى التنازل عن سلطاتها وكانت قوة نفوذ المهنيين قد ضعفت الى حد كبير خاصة فى الميادين التى تقدمت فيها التكنولوجيا .... الا ان اتحادات العمال دافعت فى إصرار وعناد لان نتائج المعركة حاسمة ومن ناحية اخرى لانه دفاع عن حقوقهم الاساسية والتقليدية فضلا على ذلك انه سيؤثر على الوجود الفعلى

للمنظمة نفسها . حتى ان دافيد مونتوجمرى اشار الى قيام الروح النضالية حتى عند العمال العاديين فى تلك الاونة ، والى « يقظة العمال » . لقد قام عمال المعادن فى ورش السكك الحديدية وعمال الصلب وعمال تعبئة اللحوم وعمال النسيج باضرابات ضد المصانع التى فتحت ابوابها وضد النظم الجديدة لقياس الكفاءات . ومع كل ذلك فمازالت كفة الادارة هى الراجحة برغم ما سفك من دماء وما قدمت من تضحيات ... فالاتحادات - فى اغلب الاحيان - هى التى منيت بالهزيمة لقد تقلص نشاط الاتحادات الوطنية من مصانع التعبئة والتغليف ومن مصانع الصلب والسيارات والمصانع الكبرى للتعدين واقتصر وجودها على بعض الاجزاء الباقية والتى كانت تمارس نشاطها فيها من قبل . واستطاعت الحركة العمالية ان تعيد التوازن من جديد عندما قصرت نشاطها فى تلك السنوات على الجزء الاقتصادى حيث امكنها ان تؤدى عملا مؤثرا . ان زعماء الإتحاد وقد تمرسوا على التعامل مع الحقائق اصبحوا يعرفون جيدا كيف يصونون مصالح مؤسساتهم وكان الزمن هو الذى سيحدد ما اذا كانت ستجد ظروفا أكثر ملاءمة ولتوفر أموال اكثر حتى تتفجر داخل الاتحادات ديناميكية كانت كامنة وغير ظاهرة طيلة تلك السنوات العشر الصعبة التى سبقت الحرب العالمية الاولى ؟ ولقد اجابت تلك السنوات نفسها على السؤال التالى وهو متصل بالسؤال الاول : هل هناك بديل حقيقى مفتوح امام الطبقة العاملة فى أمريكا ؟ ...

الراديكالية العمالية :

منذ ان نشا الحزب الاشتراكى الامريكى عام ١٩٠١ وهو يتطور ليصبح قوة سياسية كبرى فى الولايات المتحدة . فما ان حلت سنة ١٩١٠ الا وكان للاشتراكيين شبكة كبرى من الفروع بلغ عددها ٣٢٠٠

فرع و ٤٢ مؤسسة فى الولايات ومطبعة كبرى وفيرة الانتاج وطاقم من الوطنيين يعملون بمهارة فائقة وفوق كل ذلك زعيم وطنى عظيم هو يوجين ف . ديبس فهو خطيب مفوه اخاذ ، له شخصية فريدة ، وكان يتفانى لدرجة تقربه من شخصية الرجل العادى . ان سجل الاشتراكية ملىء بالنجاح ليس فقط على مستوى المجالس البلدية بل ايضا على مستوى الولايات المتحدة كلها حيث تمكنت من الحصول على ٨٩٧,٠٠٠ صوت فى انتخابات ١٩١٢ .

لم يكن الشعور الإشتراكى قويا بين العمال الالمان فى مدينة ميلووكى او بين عمال الملابس اليهود فحسب بل كان منتشرا فى الاتحادات الامريكية التى تضم العمال المهرة فى صناعات مختلفة مثل الطباعة وصناعة الاغذية والتعدين حتى ان فرع الحزب فى ماساشوستس كان يفخر بأن «فى هذه الولاية تستمد الاشتراكية قوتها من الطبقة العمالية التى تتقاضى أعلى الاجور .... ارستقراطية الطبقة العاملة » وعلى كل فان الحزب الاشتراكى لم يكن منتشرا بين صفوف الطبقة العاملة فقط بل كان هناك فى التسعينات من القرن الماضى ميل نحو إعتناق إشتراكية زراعية بصورة أو بأخرى إستمدت جذورها من إشتراكية قديمة بالدة وفى عام ١٩١٢ حصل ديبس على اكبر نسبة من الأصوات . وقد حصل عليها من الولايات السبع الغربية والجبلية . وعلاوة على ذلك تمكن الحزب الاشتراكى من الحصول على تاييد كبير من الطبقة الوسطى . هذا التاييد زاد حجمه فى السنوات التالية خاصة بعد تدفق الافكار التقدمية ، واخيرا وحتى يتمكن من استقطاب جماعات المهاجرين سمح الحزب بضم الاتحادات المستقلة التى تتكلم لغات اجنبية

كانت التساؤلات الاساسية التى اثيرت حول الحزب الاشتراكى باعتباره حركة تمثل الطبقة العاملة تجد فوائد لها بقدرتها على الأداء أينما تجد القوة .

ففى بروكلين وهافرهيل وماساشوستس وسينيكتدى ونيويورك وميلووكى وويسكونسين لم يحاول الناس التفرقة بين المؤسسات الاشتراكية وبين عمليات الاصلاح الحكومى التى كانت تجرى فى دول اخرى . لقد كان التصويت الى جانب الاشتراكية معناه امتزاج الاجناس المختلفة فى مجتمع موحد . وعليه كان الحزب الاشتراكى العنصر الذى يعمل من أجل الوحدة فى حياة الطبقة العاملة وكان هذا هو الراى السائد عند سكان الجانب الشرقى لسكان مدينة نيويورك وفى الاقسام الالمانية فى مدينة ميلووكى وبالرغم من ذلك كله فان مستقبل الحركة الاشتراكية وإن كانت تستند على نظرية الصراع الطبقى الماركسية الا انها كانت تعتمد على مكانتها فى الطبقة العاملة.

لذلك كان الحل (الذى يعرفه الزعماء جيدا) يكمن فى الاتصال بالاتحادات العمالية المنظمة . فبينما كان هؤلاء الزعماء يؤكدون ويصرون على اولوية العمل السياسى الا انهم كانوا فى حاجة الى حركة عمالية ايضا تتعاطف معهم وتحالفهم ... واصبحت المشكلة تنحصر فى كيفية التصرف ، هل يسعون الى كسب تاييد « الاتحاد الفيدرالى للعمل » او ان يقوموا بانشاء حركة جديدة ؟

إن الحزب الاشتراكى تحت زعامة دانييل ديلون وهو إشتراكى متطرف) قد استبعد فكرة الكتابة الى « الاتحاد الفيدرالى للعمل » ليأسه من مساندته ولاعتقاده بأن هذا الإتحاد أسير « لحراس الرأسمالية » فقام بإنشاء الاتحادات الاشتراكية للعمل وتحالف القوى العاملة وذلك فى عام ١٨٩٥ لينافس « الإتحاد الفيدرالى للعمل » وعلى اثر ذلك كون المعتدلون فى عام ١٩٠١ حزبا اقل تشددا واكثر اتساعا وكانت هذه الخطوة من الاسباب التى ادت الى انشقاقهم على الحزب الاشتراكى .

ومنذ البداية رفض الحزب الإشتراكى رسميا الإشتراك مع أى حركة مع تقبل العضوية المزدوجة . وكان يخص أعوانه ويلزمهم إلزاما بان « يساعدوا على إنشاء وتوحيد المنظمات العمالية » . وكان الحزب يتوقع نجاحا كبيرا لهذا النداء . ولكنه حين احس ان هذا التجاوب لن يتحقق فى القريب بدأ معركته املا التغلب على حركة الإتحاد العمالى وقد إختار مكان المعركة فى مؤتمر الإتحاد الفيدرالى للعمل بان حشد رجاله وأتباعه فشنوا هجوما على إدارة جومبرز . فإذا كان نجاح ما قد تحقق لهم (ولقد حدث ذلك فى بعض السنوات) فإن لم يعد عليهم بفائدة تذكر بعد أن أدخلت الاتحادات الوطنية بعض التعديل على أنظمتها فكان على تلك الاتحادات أن تتنزل عن جزء كبير من استقلالها ودخلها حتى تجعل من الحركة العمالية قوة سياسية مؤثرة ... وكان الحزب الإشتراكى بجانب التاييد السياسى للعمل المنظم ليعد قاعدة قوية من الطبقة العاملة لمساندة الحركات الإشتراكية فى اوروبا . وبالرغم من شهرة الإشتراكية الامريكية إلا أنه كان ينقصها التنظيم . وكان من غير الممكن تحقيق هذا التنظيم إلا داخل الإتحادات الوطنية . كان الإشتراكيون يعرفون جيدا ماذا يريدون . اتحادات قادرة على تنظيم جموع العمال وقادرة كذلك على الكفاح (الذى لا يقبل المساومة) ضد أصحاب الأعمال وعلى أى حال فإنه كان وما زال أمام الاشتراكيين فرصة كبرى للعمل على تحقيق مبادئهم ومعتقداتهم .

إن السلطة والمسئولية أوجدت تغيرا غريبا ... فلما إرتقى الإشتراكيون السلطة ومرت بهم السنون سنة بعد أخرى تصرفوا كما كانت تتصرف بقية الإتحادات العمالية الأخرى . وكانوا يتحدثون بنفس اللغة فمثلا : فى اتحاد الميكانيكيين تمكن الإشتراكيون من هزيمة جيمس اوكونيل وهو من المحافظين فى عام ١٩١٢ ونصبوا مكانه فى الرئاسة وليم جونسون . وتحت إدارته رفعت الجمعية

الدولية للميكانيكيين قيمة الإشتراكات وتوسعت وزادت فى نظام الفائدة .

وتنصلت الجمعية من سابق وعودها للإتحادات الصناعية لأنه كما ذكر جونسون « سبب إرتفاعا شديدا فى التشريعات » وزيادة على ذلك ففى عام ١٩٢٢ دخلت الجمعية الدولية للميكانيكيين فى إتفاقيات فى مدينتى اوهايو وبالتيمور ، وكانت هذه الإتفاقيات اخر كلمة فى التعاون مع اصحاب الاعمال . ففى كل مرة كان يتصرف تحت ستار الواقعية وباسمها .

وهكذا كان يتخلص أكثر فأكثر من البرنامج الاشتراكى للجمعية الدولية للميكانيكيين حتى لقد دفع هذا الإحباط المستمر الذى صاحب هذه الجهود جوزيف إيتور الراديكالى النزعة على فضح فكرة العمل داخل الإتحادات العمالية حيث قال لقد حاولنا وكلما زادت محاولتنا للتغرير بالوحش زادت قبضته علينا قوة ..... لقد تعلمنا ولكن بعد ان دفعنا ثمنا باهظا . ان اكثر العمال خداعا والذين لا ضمير لهم والذين يخدعون العمال الان هم منا وكانوا زملاءنا ..... فهم لا يقومون بالخيانة فحسب بل كانوا المؤيدين للقديم فصاروا اكثر الاعداء خطورة على الجديد » . إن رثاء وبكاء إيتور هذا كان إشادة غير مقصودة بالهدف الدائم الذى تسعى إليه وتعمل من اجله الإتحادات العمالية . فى الجمعيات التطوعية وفى مجتمع متعدد الجنسيات كانت الإتحادات العمالية تصدر حكمها على الرجال على اساس تاديتهم للاعمال لا على اساس مبادئهم او اية انتماءات اخرى .. فاى اتحاد عمالى كان ولاء اعضائه الاول هو هدف هذا الاتحاد . وكان هذا شائعا فى جميع الإتحادات الإشتراكية . فقد إلتزموا بالتمسك بشروطهم مما دعا إلى حجب الرؤية عن ملاحظة ما يجرى من امور فى الحركات العمالية الاخرى . لذلك قال يوجين ديبس محتجا « ان نتحدث عن إصلاح الإتحادات وقد

انتشر فيها الفساد والرشوة وأصبحت مشوهة فهذا مضيعة للوقت ولا طائل تحته تماما كانك تنثر زيت عصير الورد على البالوعات » فكان الإشتراكيون المتطرفون يشاركون ... ديبس فى هذا الإذدراء ، فقد كانوا يتطلعون إلى حركة جديدة . وفى هذه الاثناء قامت رادبكالية من بين عمال قطع الاحجار فى الولايات الجبلية . ونتيجة لعشر سنوات من المعارك الصناعية الدامية جريبل سحريك عام ١٨٩٤ ، وفى ليدفيل عام ١٨٩٦ ، وفى كيردالينيس عام ١٨٩٩ ، ثم الإضرابات المدمرة فى كلورادو من عام ١٩٠٣ إلى ١٩٠٥ ، ظهر الإتحاد الغربى لعمال المناجم الذى إلتزم بقوة الاشتراكية القتالية والكفاح الذى لايلين ضد اصحاب الاعمال . وفى ٢٧ يونيو ١٩٠٥ إجتمع زعماء هذه المجموعات ومعهم مجموعة من الرعاع الراديكاليين والعاطلين فى المدينة ليقيموا ما سموه « العمال الصناعيين العالميين » وهدفه توحيد القوى العاملة فى هذه الامة فى حركة عمالية هدفها تحرير الطبقة العمالية (فهى لا تلتفت مطلقا إلى مساومة او تسليم) . وعلى مدى السنوات القليلة التى تلت ذلك اخذ « العمال الصناعيون العالميون فى تطهير صفوفهم فابعدوا المعتدلين وطلعوا فى النهاية بفكر ذى طابع امريكى جديد . وفى عام ١٩٠٧ نجح المعتدلون فى الإستيلاء على إدارته فعادوا به إلى التيار العام للحركات العمالية فانضم إلى الإتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى . وهكذا إبتعد الإتحاد الغربى لعمال المناجم عن المذهب الراديكالى للعمل خاصة بعد أن أقصى عنه أيضا الزعماء الرئيسون امثال فينسنت جون الذى لا يمكن تجاهله وبيج بيل هايوود الذى كان رجلا عملاقا . له عين واحدة وعنيد جدا وهو عامل من عمال قطع الاحجار . كانت حياته تحوى جميع التجارب التى ولدت الراديكالية العمالية . ثم تلى ذلك خروج المجموعة السياسية . وفى عام ١٩٠٨ تقلص نشاط العمال الصناعيين المثاليين بان الزموا انفسهم

وقصروها على الميدان الصناعى فصاروا ضد الإشتغال بالسياسة فكانوا اكثر مما كان عليه « الاتحاد الفيدرالى للعمال » كما خرج ايضا دانييل ديلون ومجموعة من رجال حزب العمل الاشتراكى وكونوا لانفسهم فرعا فى مدينة ديترويت . أما الإشتراكيون من امثال الجى م . سيمونسى وديبسى فقد خرجوا ايضا حتى وصل الامر بالحزب الاشتراكى الى أن يقطع الحلقات الباقية فيه بعد ان طلب من اعضائه ان يتنصلوا من عمليات التخريب .

ما بقى بعد ذلك لم يعد سوى حركة عمالية ألزمت نفسها بالقضاء على الراسمالية وإتخذت سلاحها مهاجمة الإنتاج فقط وبطريقة مباشرة . وإلى جانب إحتقارها للدولة والسياسة بجميع اشكالها فقد إعتمدت هذه الحركة على الإضرابات لتلهب الثورة . كما فهمت النظام الجديد على انه مجتمع غير حكومى « تستولى فيه الإتحادات الصناعية على جميع الصناعات وتديرها لصالح العمال » . أما فى اوروبا فقد كانت تجتاحها حركة قيام النقابات فى تلك السنوات . وكانت النقابات الاوروبية والاتحادات الامريكية تشترك فى كثير من الافكار . لهذا كثر تبادل الافكار عبر المحيط الاطلطنى . إن حركة « العمال الصناعيين العالميين » لم تكن وليدة الراديكالية بل انها كانت كما قال الصحفى بن ويليامز إنها نتاج صاف . لامريكا وللظروف الأمريكية » .

كان « العمال الصناعيون العاملون » قد إكتفوا كقوة تحدث مصادمات فقط بعد ان قاموا بعدة ثورات عشوائية واكتفوا بالا يتركوا وراءهم تنظيمات جماعية . لقد ادت هذا الدور ببراعة فى سلسلة الاضرابات التى قامت فى ماكيز روكسى عام ١٩٠٩ وفى لورانس عام ١٩١٢ وفى باترسون عام ١٩١٣ وفى أكرون عام ١٩١٣ . أما فى الغرب فقد أثار نداء « العمال الصناعيون العالميون » العمال

الحرفيين، ومن أجل الباعة الجائلين المتجولين وراء المحاصيل وقاطعى الاخشاب على منحدرات الباسفيكى والبنائين وعمال المناجم حاول « العمال الصناعيون العالميون » ان يقيموا منظمات دائمة . ومن أجل العمال المتنقلين هنا وهناك والمنتشرين على مساحات واسعة والذين يتجمعون معا فى فترة الشتاء عندما يتعطل العمل أصبحت مدينتا سبوكان وفريسنو وبعض المدن الاخرى فى الغرب المراكز الرئيسية لنشاط « العمال الصناعيين العاملين »

وحتى يدخلوا هذه البلاد المعادية للعمل المنظم فإن « العمال الصناعيين العالميين » كانوا على إستعداد لان يدخلوا سلسلة من المعارك الكلامية فى عام ١٩٠٩ وما تلاه . وبالتدريج ادخلت بعض التنظيمات على حركة العمالة وذلك بفضل بعض المبشرين الذى كانوا هم انفسهم من العمال . ان التحقيقات التى اجريت فى اغسطس عام ١٩١٤ فى ولاية كاليفورنيا والتى دعا إليها الشغب الدامى فى هويت لاند قد اظهرت ان لحركة العمال الصناعيين العالميين ٤٠ مركزا محليا فى الولاية تضم ٥ آلاف عضو نصفهم من المبشرين العاملين ومن خلفهم جمع كبير من المتعاطفين معهم. ومع ازدياد حكومة « العمال الصناعيين العالميين » تقدما كلما وضحت اهمية عملها .

« إن الهدف الرئيسى هو الثورة ، أما فى الوقت الحاضر فدعنا نرى ما اذا كان يوجد سرير لننام عليه ومياه كافية لنستحم بها وكذا طعام لائق نأكله » هذا ما قاله احد منظمى ووبلى .

لم يكن « العمال الصناعيون الدوليون » اقل إهتماما من « الإتحاد الفيدرالى الامريكى للعمال » بالامور التى تكفى مصاريف المعيشة اليومية الضرورية ، حتى ان بيل هايوود قال امام اللجنة الامريكية للعلاقات الصناعية » ما نحن الا طفيليون .... ان الرجال الحقيقيين ...... هم العمال . العمال المنتجون فهم الذين

يكونون المجتمع وهم الذين ينشئون السكك الحديدية وهم الذين يديرون المصانع بسواعدهم . فأنا لم أصنع شيئا منذ عشر أو خمس عشرة سنة فأنا طفيلي ..... وأنتم كذلك وهكذا بقية الذين لا يصنعون » وبمثل هذا التعظيم والاشادة بالرجل العامل كان « العمال الصناعيون الدوليون » يحاولون دفع حالة اليأس عن العمال المهاجرين والمقيدين برباط من التحقير والازدراء . إن الإجتماعات التى كان يعقدها « العمال الصناعيون العالميون » والأغانى والأناشيد التى تمجد الابطال قد منحت هؤلاء العمال البؤساء شعورا (لا يوجد فى أى مكان آخر) بالانتماء الى المجتمع . وهناك سلاح لا يقل أهمية عن هذا السلاح الذى وضعته فى أيدى هؤلاء العمال الذين لا يملكون القدرة على المساومة كغيرهم من العمال ، كان هذا السلاح هو الأعمال ذات الطابع العدوانى مثل الاستهتار العلنى والسافر للقانون والدعوة المباشرة للحركة والموافقة على إستخدام القوة كل ذلك ادى الى نتائج مناسبة وثابتة ظهرت فى التنازلات التى قدمها أصحاب العمل الذين يفضلون الحلول السلمية وكذلك السلطة الحكومية .

ففى عام ١٩١٥ ـ ١٩١٦ دخلت حركة « العمال الصناعيين العالميين » مرحلة جديدة . فبعد النجاح الذى حققه عمال جمع المحاصيل فى وسط الغرب عام ١٩١٤ ظهر فى اثره نظام دقيق ودائم من اجل قيام تنظيمات للعمال المهاجرين . وتحت قيادة بيل هايوود تحسنت الاحوال المالية للعمال واشتدت رقابة السلطات المركزية . لقد ظهر هذا التحسن فى عدد الاشتراكات المدفوعة . فهى لم تكن اكثر من خمسين الف اشتراك فى السنوات العشر الاولى فارتفعت الى مائة الف اشتراك حتى ان احد المندوبين قال فى المؤتمر عام ١٩١٦ ان العمال الصناعيين العالميين قد انتهوا الآن من مرحلة الدعاية ودخلوا مرحلة التنظيم والبناء »

وهكذا حين وصلت الأمة الى حافة الحرب كان الحصاد الكلى للحركات العمالية:تأصلت الحركة العمالية وان كانت صغيرة المساحة رغم انها ضمت من حيث المبدا جميع افراد القوى العاملة وذلك لانها فى الحقيقة لم تستطع الوصول لجماهير القوى العاملة الصناعية

اما الحزب العمالى الاشتراكى فانه دعم مكانته السياسية بغض النظر عن المظهر غير المشرف فى انتخابات ١٩١٦ وان كانوا قد شددوا قبضتهم على جزء كبير من الحركة العمالية الا انهم لم يستطيعوا التاثير على ميول واتجاهات الاتحادات العمالية . اما العمال الصناعيون العالميون فقد كانوا العدو اللدود والذى لا يتنازل « للاتحاد الامريكى للعمال » فقد غرسوا جذور اتحاداتهم فى الامريكيين الحقيقيين حتى ان احسن وصف يقال عنهم انه اتحاد المجردين من كل شىء أن أحدا لم يكن يستطيع أن يعرف ماذا ستكون عليه التطورات فى الحركات العمالية تحت الظروف العادية لان وصول الحرب الى امريكا عام ١٩١٧ كان قد قرر مستقبل القوى العاملة .

الحرب العالمية الأولى فترة اختبار

حلت النكبة بكل ثقلها على حركة « العمال الصناعيين الامريكيين » فالذى لا شك فيه ان الاتحاد كان دائما متحفظا قبل الخطط الراديكالية التى تهدد النظام والملكية الخاصة . ولكن الثمن الذى دفعه الاتحاد كان القاء القبض الجزافى والضرب والقتل (من وقت لآخر) وفى بعض الاحيان الاعتداء علىاجتماعاتهأن حركة « العمال الصناعية الامريكية » لم تكن مطلقا ـ من الوجهة العملية ـ على مستوى البلاغة فى الخطب ـ ففى الواقع ليس هناك ادلة كافة

تشير الى انهم قاموا باعمال التخريب والعنف حتى ان اعمالهم لا تتساوى من الاعمال التى وقعت فى التسعين حالة نسف التى قام بها عمال الهياكل المعدنية التابعين للاتحاد الفيدرالى الامريكى اثناء نضالهم المرير ضد جمعية مهندسى التركيبات الوطنية . ولما كان اتحاد « العمال الصناعيين الامريكى » يؤيد التصرف عمليا باعتدال عندما دخلت البلاد الحرب فانه اسكت دعايته الصاخبة ضد الحرب وامتنع عن اخذ راى اعضائه فى مجارات التيار العام وبدلا من ذلك تعمد ان يركز جهوده على الاعمال التنظيمية والمسائل المحسوسة -لان زمن الحرب لا يهتم بتلك الحسابات الحريصة بل يطرحها جانبا فى قسوة

فلما تزعم اتحاد « العمال الصناعيين العالميين » حركة عمال الحصاد وعمال مناجم النحاس وعمال قطع الاخشاب فى اضرابات صيف ١٩١٧ رد اصحاب الاعمال على هذه الاضرابات بكل قسوة وبدات روابط واعضاء لجان القصاص الفورى من المجرمين فى ادخال الرعب فى قلوب « العمال الصناعيين العالميين والموجودين فى انحاء الغرب ففى بيسبى بولاية اريزونا حوصر ١٢٠٠ عامل وشحنوا فى عربات نقل الماشية الى صحراء نيومكسيكو وفى بيوت بولاية مونتانا قام اعضاء لجان القصاص الفورى من المجرمين بشنق فرانك ليتل بقسوة بالغة .

وفى يوم ٥ سبتمبر عام ١٩١٧ قامت ادارة العدل بشن هجوم عام على مكاتب ومراكز « العمال الصناعيين العالميين » وفى غضون اسابيع قليلة عمت البلاد من اقصاها الى اقصاها موجه عارمة لتطويق زعماء « العمال الصناعيين العالميين » وكان الهدف منه ومن غيره - كما قال احد المحامين - هو العمل على افلاس حركة العمال الصناعيين هذه وتصفيتها .

سعت حركة العمال الصناعيين العالميين » لدى ادارة العدل فى طلب حمايتها من لجان « القصاص الفورى من المجرمين » الا ان سجلات الشرطة لم تلغ فلم يتوقف إلقاء القبض على الأعضاء . وكان هؤلاء الأعضاء المقبوض عليهم ينتظرون أن تطلق المحاكم سراحهم إلا أن الثقة فى العدالة الأمريكية كانت فى غير موضعها فبعد ان تحطمت اضرابات العمال الصناعيين العالميين وشمل الرعب والخوف قلوب أعضائها والقى القبض على زعمائها المناضلين فان حركة العمال الصناعيين العالميين من أجل صالح الأكثر شقاء من عمال أمريكا .. قد ماتت .

اما الحزب الاشتراكى فقد شق طريقه الى النهاية بصعوبة بالغة ففى المحيط السياسى استفاد الحزب فى أول الأمر من وقوفه ضد الحرب مما جذب اليه المنشقين عليه والمخالفين له فى الرأى فى طول البلاد وعرضها . لذلك قفز عدد المشتركين فيه بشكل واضح وكبير جدا وسجل نجاحا هاما فى عام ١٩١٧ فى انتخابات المجالس البلدية ولكن الحرب نسفت مكانة الحزب داخل الاتحادات العمالية الاخرى ان موقفه من القتال والحرب جعل الاشتراكيين عرضة للطعن فى وطنيتهم وهذا الطعن جاءهم على اثر الهجوم الوطنى الذى شنه « الاتحاد الفيدرالى الامريكى » المحافظ . ولم تكن الوطنية وحدها تعمل ضد الحزب لأن النفوذ الاشتراكى كان دائما يستند الى حقيقة انه لا يتطلع لان يكون عبئا على عمليات الاتحادات العمالية . فلما دخلت البلاد الحرب نسفت الحرب هذه الحقيقة الحاسمة . ففى حالة الطوارىء الحربية كانت الحكومة فى واشنطن على استعداد للتنازل عن الكثير لتعطيه للقوى العاملة المنظمة لقاء التعاون الحماسى منها للمجهود الحربى . واذا ليس هناك شك فى اختيار الاتحادات ففضلوا الحصول على الفوائد المادية على المبادىء والتمسك بها (حتى بين عمال اشغال الابرة وهم مشهورون بتمسكهم الشديد بالاهداف الاشتراكية) . واصاب

الاحتيار نسيج الاتفاقيات بين الاشتراكيين ومؤسساتهم وبدا تراخى قبضة الاشتراكيين داخل الاتحادات

فى هذا المنحنى الخطير قابلت الاشتراكية نفسها ازمة كانت القاضية اذ أن الجناح اليسارى فى الحزب وقد شجعه قيام الثورة البشلفية أراد أن يعيد بناء الحزب الاشتراكى مترسما الخطوط (اللينينية) ويقوم بثورة امريكية . ولكن تمكن الاعضاء المعتدلون فى عام ١٩١٩ (بعد ان كانوا على وشك فقدان السيطرة على الحزب) من طرد المعارضين والغاء انتخابات الحزب . ان هذه العملية الخطيرة وان كانت قد ابعدت اليساريين عن السيطرة على الحزب الا ان الحزب نفسه قد فقد قوة الاندفاع والحيوية بالاضافة الى ثلثى اعضائه وكان نتيجة ذلك ان دب الانهيار فى الحزب ولم يتمكن من التماسك بعد ذلك .

وفى مستقبل الايام وقد خسر الحزب قاعدته العمالية فانه لم يتمكن مطلقا من تكوين قوة ذات بال فى الحركة العمالية الامريكية

ولاسباب مختلفة تماما عن تلك الاسباب فان الحزب الشيوعى (والذى ظهر كجناح فعال ومتحرك لليسار الامريكى) قد احرز نجاحا ضئيلا

ان الاختلاف الرئيسى بين الاشتراكيين والشيوعيين أن الشيوعيين لم يبدو اى استعداد للعمل داخل الحركة العمالية ووفقا لشروط الاتحادات العمالية ولهذا كان من السهل على اعضاء الاتحادات المحافظة ان يصلوا الى هذه النتيجة اما الاتحادات الاخرى وخاصة اتحاد اشغال الابرة فقد عانوا الكثير من النزاع الداخلى لعدة سنوات طويلة بسبب هذا الصراع . ولكن كان الشيوعيون (فى النهاية) يعرفون انهم عنصر معاد وينقصه الولاء الاول لاهداف الاتحادات العمالية . لذلك كان الطرد هو العقوبة الواجبة التى وقعتها

الجمعيات المختلفة ولم يحدث عند الاشتراكيين ان يكون الطرد هو جزاء الفئة الشيوعية مهما كان الخلاف وفى عام ١٩٢٨ تخلى الشيوعيون عن خططهم القائمة على النسف من الداخل وبداوا جهدا لا طائل تحته لبناء حركة منافسة تحت كنف « عصبة الوحدة لاتحادات العمال »

إن الآمال التى عقدتها الحركة العمالية على اليسار الأمريكى وكانت آمالا مشرقة قد ماتت فى الحرب العالمية الأولى وكذلك ماتت نتائجها . ولكن كانت هذه الحرب بالنسبة للحركة العمالية فترة إختبار .

فى يوم ١٢ نوفمبر عام ١٩١٧ زار ودرو ويلسون بناء على طلبه مدينة بافالوليلقى خطابا فى مؤتمر الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى » لم يسبق لرئيس الجمهورية ان يفعل ذلك بان يشرف حركة عمالية بالزيارة فضلا عن ان تلك كانت اول مرة يتغيب فيها ويلسون عن واشنطن منذ ان اشتعلت الحرب قبل ستة أشهر . وكان الرجاء الذى طلبه ويلسون من العمال هو : ان يقيموا السلام فيما بينهم مبينا اهمية المكانة الاستراتيجية للعمل تجاه المجهود الحربى

وحين احس جومبرز (الرجل الداهية) بالفرص المتاحة للحركة العمالية طرح جانبا المبادىء التطوعية لمقاومة تدخل الحكومة فى شئون الاتحادات وكان هذا الحدث اكثر عمقا مما بدا على السطح فلم تقف مساعدة الاتحاد الفيدرالى عندالمجهودالحربى فقط بل انه اشترك مع الادارة الامريكة فى شن حملاتها على دعاة عدم القتال من اليساريين وبهذا اصبح الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى فى واقع الامر ادارة فى يد ادارة ويلسون فقد قبل العون المالى و (كذلك من اصحاب العمل) لمحاربة النفوذ الاشتراكى فى الداخل ولارسال البعثات السياسية (تلبية لامر الادارة الامريكية) الى

الخارج لاضعافه حركات الدعوة الى السلام التى كان الاشتراكيون ينادون بها فى اوربا بعد ان انهكتهم ويلات الحرب . ولكن كان هذا التورط (وكان يتعارض جذريا مع مبادىء المقاومة التطوعية لتدخل الحكومة) هو من الاسباب التى ساعدت على انهيار الحركات المحافظة الكئيبة فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ابان العشرينات من القرن الحالى

وعلى المدى القصير اتت مغامرة جومبرز بفوائد عديدة وبالتدريج اصبح للاتحاد الفيدرالى الامريكى صوت فى الجبهة الداخلية السياسية . فكان رجال الاتحاد الذين يعملون فى مكاتب المجهود الحربى لا يدافعون فقط عن اعلان حقوقهم فى مواجهة ضغوط اصحاب الاعمال بل زادوا عليها كثيرا . فمثلا تُمكنوا من فرض نظام العمل ثمان ساعات اساسية فى اليوم الواحد . وكذلك سمحت ظروف الحرب بتشجيع فكرة اتاحة الفرصة واتاحة الحرية للعمال فى التنظيم وفى الانضمام الى المساومات الجماعية

وفى اوائل عام ١٩١٨ طلب الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى رسميا حماية الحكومة لهذه المكاسب لانه « لا يوجد سياسة اخرى تناسب روح وأسلوب الديمقراطية وقد وافقت ادارة ويلسون على هذا الرأى تدريجيا فى أول الأمر ، ولكن فى أول مارس ١٩١٨ أصبح هذا الرأى سياسة قومية .

لأول مرة فى تاريخ الأمة استطاع العمال تنظيم صفوفهم دون أن يشعروا بالخوف من الإنتقام . . أما الاتحادات الأكثر تنظيما فقد استفادت هى الأخرى عن طريق الهجوم على القطاع العام . وبقى أن يظهر ما اذا كانت الحركات العمالية قد إدخرت فى داخلها القدرة الكافية لإقتناص هذه الفرصة التى سنحت لهم على هذا النحو لتنظيم الحركات التى كانت غير منظمة من قبل .

كان جون فتز باتريك هو الرأس المناضل فى إتحاد عمال شيكاغو كان هذا الرجل الأيرلندى المتواضع والمحترم يمثل أحسن تقاليد العمل الأمريكى ، فهو رجل تقدمى رفيع القدر وزعيم ولا يمكن إفساده . فهو الذى طرد العناصر التى كانت تعيش على الإبتزاز من الحركة العمالية . كان يرعى حلمه الذى كان يراوده طوال حياته وهو : أن يشاهد من جديد نشأة إتحادات عمالية فى مصانع التعبئة والتغليف ، ففى عام ١٩١٧ قام ومعه آخرون بإنشاء « مجلس عمال المخازن وضم اليه بعض « الكوادر » المنظمة وكان اغلبهم من المتطوعين المحليين . وقام بحملته فى اليوم التاسع من سبتمبر . فى هذه الآونة هددت الإتحادات بالقيام بإضراب فى ديسمبر إلا أن رئيس لجنة الوساطة (بعد مفاوضات إنتهت يوم عيد الميلاد) تمكن من الحصول على الموافقة بشرعية الاتحادات كأمر واقع .. كما تمكن أيضا من إنشاء تنظيم تحكيم للبت فى المسائل التى لم يعثر لها على حل بعد . وظهر نتيجة ذلك يوم ٢٠ مارس ١٩١٨ (مرتب إضافى وزيادة كبرى فى الأجور وبعض الفوائد الأخرى) . وعندما إنضم الآلاف الى الاتحادات العمالية أتاحت هذه الزيادة للاتحادات أن يكون لها اليد الطولى على صناعة التعليب والتغليف . الخطوة التالية لذلك بالنسبة لمخططى هذا النجاح هو السيطرة على عمال الصلب . وبايعاز من هؤلاء المخططين أقام الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى أول أغسطس ١٩١٨ « اللجنة القومية لتنظيم عمال الحديد والصلب ووضعها تحت مسئولية « فريتز باتريك » .. كان الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى هذا يضع قدراته فى الواقع موضع الاختبار فى تنظيم الصناعات الأساسية ولم يكن قد دافع عن اتحادات عمال الصناعات احد من قبل . لذلك ابرز الاتحاد الفيدرالى اسلوبا بديلا فى تناول قطاع الانتاج بالجملة . وهذا التناول المتطور الجديد كان . الاعتراف بحقوق الاتحادات المهنية فى حدود دوائر اختصاصهم

وخضوع بقية العمال (بما فيهم العمال غير المهرة) القاطنين فى دوائرهم لتلك الاتحادات وشرعية القيام بالعمل الجماعى القائم على التطوع والاسس التعاونية وقد اثمرت هذه الخطة ثمرتها فى ورش المهنيين من عمال السكك الحديدية وفى مجال صناعة الورق وصناعات الانتاج الكلى . والواقع ان اللجنة القومية والتى يراسها فريتزباتريك لم تكن تعمل الا بنصف مجهودها لأن الاتحادات الأربعة والعشرين المشتركة فى اللجنة كانت نحيلة جدا حتى انها لم تعط اللجنة مساعدة مالية سوى ٦٣٢٢ دولارا للخمسة أشهر الاولى ولكنهم امدوا اللجنة بالمنظمين كما قبلوا تطبيق الاساليب المتبعة فى التعيين . ثم جاء دور عمال الصلب الذين جاءوا فى جماعات وقد جذبهم الى ذلك خطتان شرحتا سبب هذا الاندفاع عما سبق بما يلى اولا .. نداء ماهر وذكى موجه الى العمال المهاجرين: الثانى ـ جاء عن طريق جمعية اتحادات العمال التى تتخذ من مبادىء ويلسون فى الحرب هدفا لها (وهى جعل العالم مكانا آمنا للديمقراطية) او كما قال الاتحاد الفيدرالى العمل على نشر الديمقراطية الصناعية فى جميع أنحاء أمريكا . ولكن ما أن أعلنت الهدنة حتى عمت حالة من الاحباط بسبب الآمال المحطمة فى بناء عالم افضل فى امريكا . وعند حلول ربيع عام ١٩١٩ وصل عدد الاعضاء الى مائة الف ومازالت فى ازدياد مطرد .

قال احد زعماء الصلب بعد ذلك « ان الالهة كانت حقا تناضل فى صف اتحادات العمال » وبهذه المساعدة اثبتت أتحادات العمال انها على استعداد للنضال من اجل مصالحها لقد اثارت الحرب صفات ديناميكية كانت كامنة وغير متطورة فى الحركات المحدودة فى الماضى ان الارباح فى عمليات التعبئة والتغليف قد تضاعفت وزادت فى مجالات اخرى وخاصة ما كان يتصل بالمجهود الحربى

وعلى ذلك تضاعفت العضوية فى جميع الاتحادات العمالية فى السنوات السبع الاخيرة فبلغت خمسة ملايين عضو عام ١٩٢٠

ولكن الحرب بعد ان انتهت عدلت ادارة ويلسون طريقها فى الحال وتراجعت الى الوراء فرفعت فى الحال الرقابة التى كانت مفروضة ايام الحرب . وفى عام ١٩٢٠ وبالرغم من اعتراضات الاتحادات عاد نفوذ عمال السكك الحديدية الى اصحاب الاعمال وبينما كان الخوف من « الرعب الاحمر » ينمو ويكبر وبينما كانت المطاردات تلاحق الراديكاليين اصلا فان هذه الحالة النفسية السيئة راحت توجه للاتحادات المنظمة ايضا . كما ان اصحاب المصانع التى لا تلتزم بتشغيل العمال عن طريق الاتحادات (وقد خرجوا من الحرب فى حالة مهزوزة) بدأوا فى تدعيم سلطتهم فى البلاد جميعها انبعثت حركة لارباب العمل اطلقت على منهجها « الخطة الامريكية » وانقلبت على الاتحادات العمالية واخذت تصب عليها غضبها ومن جهة اخرى فان الاتحادات لم تقف حتى تهب عليها العاصفة وتجتاحها بل ظهرت روح قوية من التمرد بين العمال العاديين فاجبروا زعماء الاتحاد ان يختاروا بين : القيام بالكفاح ولو من غير اعداد مناسب او الوقوف متكاسلين حتى تفلت حركة عمال الصلب من أيدينا فتصبح قوة غير منظمة هذا ما قاله أحد عمال الصلب وعلى اثر ذلك قامت اضرابات عارمة عمت البلاد فخرج عمال الملابس والنسيج وعمال التليفونات والممثلون ورجال الشرطة فى بوسطون فى مسيرات حتى أن مدينة سياتل أصبحت مقلقة للغاية . وفى اواخر شهر سبتمبر قام ٣٦٥,٠٠٠ عامل من عمال الصلب باكبر اضراب لم يحدث ان شاهدته البلاد من قبل وفى اول نوفمبر اضرب عمال مناجم القطران من اجل ان يكون العمل ست ساعات فى اليوم ولخمسة ايام فى الاسبوع مع زيادة ٦٠ ٪ من الاجور .

وكان جميع المضربين عام ١٩١٩ أربعة ملايين أى بنسبة ٢٠ ٪ من القوى العاملة وهذا امر صعب التصديق . كما ان الاعداد زادت اكثر فاكثر السنوات الثلاث التالية .

وحين ننقشع دخان الحرب كانت الحركة العمالية قد خسرت مليونا ونصف مليون عضو وكانت الاتحادات العمالية وهى متحصنة فى مراكزها قد خرجت من هذه الفترة افضل مما كانت عليه قبل الحرب بل ان بعضا من هذه الاتحادات قد حقق مكاسب كبرى وبالرغم من ذلك فان محاولة الاتحادات العمالية التدخل فى المصانع التى تستخدم عمالا من خارج الاتحادات قد باءت بالفشل جميعها فى كل مكان فاقتصرت الاتحادات العمالية على الاحتفاظ باماكنها السابقة وكانت هذه الحقيقة المرة ان اعتماد الحركة العمالية على قوتها الاقتصاديّة يستطيع أن يقهر القوى المتينة للمصانع التى تستخدم عمالا من خارج الاتحادات . ان تدخل الراى العام هو الكفيل بايجاد التوازن فى المعركة وطبعا كان هذا الامر مستحيلا فى العشرينات من هذا القرن وكانت حالة الاحباط نتيجة تحول الامور على هذا النحو هى التى دفعت الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى الى تاييد روبرت م . لافوليت المرشح على قائمة التقدميين فى انتخابات عام ١٩٢٤ ولما فشلت اعمال الشغب بين العمال التقدميين استبعدت فكرة انشاء حزب ثالث وعاد الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى الى اتخاذ الخط المحافظ فى السياسة من جديد ومرة اخرى اثار هذا الجو المعادى داخل الاتحادات موجة من المنطق المحدود الذى كان سائدا من سنوات بعيدة مضت

لقد اضيف شىء جديد داخل فلسفة جومبرز كانت تقف فكرة استخدام القوة : اى ان القوى العاملة لا يمكن ان تحصل على اى شىء ما لم تستطع السيطرة عليه وكانت هذه الفكرة الداخلية - عند الاتحادات - قد اصابها التدهور بشكل مؤسف اثناء العشرينات من

هذا القرن حتى ان الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى قد تقدم بمبدا يقوم على ايجاد نوع من التعاون بين العمال والادارة وهذا ما عبر عنه الاتحاد عندما اظهر حماسا مفاجئا ـ من الناحية الصناعية ـ للكفاءة اما من الناحية السياسية فقد اظهر حماسا فى تاييده للنظام الحالى لدرجة ان « العصبة الامريكية » والعسكريين اصبحوا حلفاء ذوى قيمة ولكن هذا المبدا التصالحى لم يلق قبولا الا عند عدد قليل من أصحاب الاعمال بالرغم من ان بعض رجال الدولة (ممن لهم اعمال مالية) وكذلك هربرت هوفر قد شجعوا هذا المبدا .

ان تناول الامور على هذا النحو التعاونى معناه ان القوى العاملة اصبحت تشعر بانها فقدت فاعليتها فى العشرينات من هذا القرن ومعنى ذلك ان حركة القوى العاملة قد تحرز بعض التقدم ولكن لابد من موافقة اصحاب الاعمال على ذلك وليس بواسطة القوة الذاتية للعمال

ان الشك فى مدى فاعلية الاتحادات ذهب الى ابعد من ذلك فقد ظهر فى اثناء فترة « العهد الجديد » انه من الممكن ان تكون حركة الاتحادات العمالية قد اصبحت عديمة الفائدة وانها تعد من الآن لكى تصبح كومة من الفضلات التاريخية .



نهضة الرعاية الرأسمالية وتدهورها

قال تشارلز شواب احد الرؤساء المحنكين فى مصانع باتلهيم للصلب فى لقاء بالجمعية الامريكية للمهندسين الميكانيكيين فى ديسمبر عام ١٩٢٧ « ان عملنا الاساسى هو انتاج الصلب ولكن هذا العمل يؤدى الى نظام وينبغى ان يكون هذا النظام له مبرراته فاذا كان هذا النظام لا يسمح للرجال بان يعيشوا حياة يرتفع بمستواها

يوما بعد يوم ، واذا لم يتح هذا النظام للرجال ان يحققوا اغراضهم او يرضى طلباتهم المعقولة فعندئذ يكون من الطبيعى ان ينهار هذا النظام تلقائيا ان ما قاله لم يكن سوى التعبير عن الفكرة الاساسية للرعاية التى كانت تقوم عليها الراسمالية ابان العشرينات من هذا القرن كما تحدث ايضا احد مديرى الغرفة التجارية الامريكية فى عام ١٩٢٩ قائلا لقد حدث تغير (بل وتغير كبير) فى السنوات العشر الاخيرة فنحن نتبع الآن فلسفة صناعية جديدة وهى ان اساسيات السلوك القديم كما وصفها المسيح هى احسن واق واكرم نظام اقتصادى صالح للتطبيق ان القسوة مع العمال تراجعت لتصبح ماضيا غير ماسوف عليه كما اتخذ رجال الاعمال المستنيرين مكانهم اللائق . ان شواب والذى كانت حياته العملية والمضيئة ترجع الى أيام اضرابات هوم ستيد الدموية عام (١٨٩٢) يذكر قائلا أنى مررت بفترات مظلمة من تاريخ الصناعة الامريكية وانه ليسرنى اعظم سرور ان ارى ان الانسانية هى التى تحكم اليوم الحياة الصناعية .

كانت النظرة الجديدة تبشر باصلاح يتم فى العلاقات العمالية حتى ان الكثير من اصحاب الاعمال تنبا بالمستقبل « مستقبل الوفرة والتفاهم » كما قال الاقتصادى هربرت فيز « ان التفاهم سيقوم على اساس توقع التعاون بين العمال والادارة وهذا التعاون يظهر من خلال الاعتراف بحاجات العمال وطلباتهم أما الوفرة فهى منتظرة لتحسين الاساليب الفنية للصناعه وبتقليل الفاقد وبواسطة المكاسب نتيجة الجهود المشتركة المتصفة بحسن النية حتى ان الوفاق والوفرة بدت وكانها قريبة فى عام ١٩٢٨ قال فيز « الكثيرون من اصحاب الصناعة فى امريكا كانوا مقتنعين بانهم قدموا طرقا وسياسات بسيطة تؤمن وتحقق التقدم الدائم والهادىء للحياة الصناعية

ولكن هذه الثقة اثبتت بشكل (ملحوظ) انها لم تكن على اسس قوية ففى اثناء السنوات القليلة التى تحطمت خلالها سوق الاوراق المالية عام ١٩٢٩ تحطمت ايضا وبالمثل الرعاية الراسمالية محدثة إنفجارالم يسبق له مثيل اثناء النزاع الصناعى

لذلك ظهر فى الثلاثينات نظام من العلاقات العمالية قام على المساومة الجماعية وليس على عطف وبر الادارة فاذا ما فشلت المساومة الكلية فان الرعاية الراسمالية تستبعد ايضا وكان هذا امرا معيبا فالرعاية الراسمالية لم تمارس الا لتخفيف المشاكل الانسانية التى جاءت على اثر حركة التصنيع فكانت هذه الرعاية الرأسمالية ظاهرة حيوية وجوهرية للنظرة الحديثة .

ترجع جذور الرعاية الراسمالية هذه لوقت ظهور المؤسسات التجارية والصناعية الكبرى فى اوائل القرن العشرين . وحتى قبل ذلك كان اصحاب العمل يفكرون دائما فى رعاية عمالهم . فشركة بولمان مثلا اقامت مدينة بجوار « شيكاغو » وشركة بروكتور وجامبل شرعت فى تنفيذ خططها للمشاركة فى الارباح عام ١٨٨٦ . كما قامت شركات اخرى بتقديم الماكل والمسكن وشجعت على انشاء الجمعيات ذات الفوائد المتبادلة . ولكن اثناء التصنيع كانت الرعاية محدودة بسبب التنافس الشديد الذى لا يعرف الرحمة بين الشركات وتوسعاتها الجنونية . ولما هدا هذا التنافس نزل اصحاب الاعمال عن سياسة العمل الشاق الذى تحكمه دفاتر التكاليف ومصاريف العمال . لقد زادت المؤسسات التجارية والصناعية الضخمة من الموارد المالية المتاحة لاصحاب الاعمال التقدميين . وفوق ذلك فان حركة إدماج الشركات اصبحت تحتاج الى ان نتعامل مع القوى العاملة باستثنارة أكثر من ذى قبل فلا إلزام ولا ضغط طالما أن الحركات التقدمية بدأت فى سكون وكان هذا هو الاساس المنطقى الذى ساد فى العشرينات

من القرن الحالى . صمم دعاة الادماج بين الشركات والمصانع امثال ج . م . موجان على اعادة النظام الى الصناعة بعد ان « افسدت اخلاقياتها » المنافسات البالغة العنف . وكانت خططهم الى ذلك هى : اولا - ترتبط الشركات المتنافسة معا لتصبح مؤسسة عملاقة واحدة . ثانيا - عن طريق سيطرتها يمكن ان « تفرض » منافسة كاملة على الصناعة . لذا كان على جميع الاعمال التجارية والصناعية ان تبذل جهدها من اجل « التعاون » و « الاستقرار » لا من اجل الحروب المدمرة . كان ذلك هو الطريق المربح انه ايضا الطريق المستقيم . ان الاخلاق القويمة هى التى تبرر المنافسة العادلة . لقد قال البرت هـ جارى ان صناعة الصلب كانت من جهة الاخلاق عاراوخزيا قبل انشاء « صلب الولايات المتحدة » وبانتشار حركة التعاون الى ابعد من الداعين لها فقد سيطرت على الاعمال فى امريكا فى فترة العشرينات من هذا القرن . قال احد موظفى الغرفة التجارية عام ١٩٢٩ حتى اكثر الناس المتحمسين لنظرية (دع الكلب يأكل الكلب) - والمنافسة بين رجال الاعمال فانهم اقتنعوا بضرورة الابتعاد عن هذه السقطة وبان الحرب لا تفيد فى عالمنا المعقد (وقال اوين يانج مدير شركة جنرال الكتريك « ان الحكمة الذهبية التى تدعو الى ان تعامل الناس كما تحب ان يعاملوك به تمد رجل الاعمال بكل ما يحتاجه » .

وكانت هذه الحالة من الفكر هى التى اثرت (دون شك على السياسة العمالية . حتى أن جورج و. بيركينز شريك مورجان ذكر امام الاتحاد المدنى القومى فى عام ١٩٠٩ ان راس المال والمستهلك قد افادا من التعاون ، لذا كان لزاما ان يستفيد العامل ايضا .

يجب تطبيق المقاييس الاخلاقية على العلاقات مثلما طبقت فى مجال الاعمال فان ذلك سيحافظ بالضرورة على المصالح . لقد قال متحدث باسم رجال الاعمال فى عام ١٩٢٩ « ان المنافسة المدمرة

وسوق الشركات الصغيرة بين الشركات العملاقة الضخمة والاضرابات المستمرة هى الاوبئة التى لا يمكن الافلات من ضررها خذ الاضرابات كمثل .... منذ عشر سنوات كانت تعتبر جزءا من اللعبة فتتيح لصاحب العمل فرصة تخفيض الاجور بدون احساس بتانيب الضمير اما اليوم فان تخفيض الاجور هو اخر شىء يريد صاحب العمل ان يلجا اليه ، فهو يعلم من تجاربه السابقة ان هذا خطأ يفضى الى متاعب» .

لذلك اصبح اصحاب الاعمال المحدثين « يتصرفون على ضوء اعتقاد راسخ بان مصالح اصحاب الاعمال ومصالح العمال متبادلة ومتساوية فى الاساس » ان هذه النصائح الخيرة اعتمدت على قيادة جديدة لتنفيذها فكلما اتسعت المؤسسة وتعقدت الاعمال فيها فان القيادة تنتقل الى ايدى المحامين ورجال الشئون المالية وهم الذين تفهموا الالتزامات الكبرى التى فرضتها عليهم مجالس الادارات . ان اوين يانج وهو محام ومدير شركة جنرال الكتريك قال « ان الطرق الحديثة فى الادارة تنبع اساسا من حقيقة أن المحامين قد اعطيت لهم مناسب ادارية عليا . لأن المحامى اذا كان قد تعلم شيئا فانما تعلم مبادىء الوصاية والوكالة وقدامة الوظيفة كذلك . وقريبا جدا سنرى بزوغ فكرة تقرر ان المديرين لم يعودوا محامى او وكلاء حملة الاسهم انما اصبحوا اوصياء على المؤسسة » . ان القوى العاملة كانوا من بين المستحقين المستفيدين من هذه الوصاية .

استخدم الراى العام فى دفع الامور نحو هذا الاتجاه كما اجتهد رؤساء المؤسسات الكبرى فى تامين استمرار تاييده . وكما قال البرت جارى وجورج بيركينز ابان الفترة التقدمية ان ذلك فقط هو الذى سيحمى المؤسسات الصناعية العملاقة من حركات مناهضة الاحتكارات ، فرفعت الحواجز القانونية فى العشرينات وان كانت لم

تختف كلية . اما قبل ذلك فقد ادت عمليات التشهير والتحقيقات التى اجرتها الحكومة الى ادخال بعض الاصلاحات الكبرى فى ميدان الصناعة . وفى نهاية الامر الفت مؤسسة « صلب الولايات المتحدة » نظام العمل لسبعة ايام فى الاسبوع وذلك فى عام ١٩١١ بعد ان هدد و . ب . ديكسون النائب الاول لرئيس تلك المؤسسة بالاستقالة وهدد بتولى النضال من خارج المؤسسة

فى العشرينات من هذا القرن اصبحت العلاقات العامة اقل عنفا وان كانت ليست اقل اهمية واستمر رجال الاعمال يحسون آمال الامة فى تحسين معاملة العمال . وقد سال تشارلز شواب « ما هى الطلبات التى يكون للعمال الحق فى ان يروها تنفذ كلما سنحت الظروف ؟ وكانت هذه الطلبات من بين ما عدد شواب تشمل : العمل الثابت والراى فى تنظيم ظروف عملهم . والفرصة لتحقيق بعض التوفير وامتلاك الاسهم وضمانات ضد الشيخوخة . كان هذا هو الشعور السائد فى الراى العام فى العشرينات كما يراه رجال الاعمال

كانت اعمال الرعاية فى بادىء الامر تنقصها العلاقة الوظيفية بالعمليات الصناعية . كان رجال الاعمال يتحدثون عن الفوائد التى يحصلون عليها من وراء المبالغ التى انفقوها على اعمال الرعاية خاصة وانها اشاعت الاخلاص والرضا فى نفوس العمال . ولكن هذا الدافع الابوى جاء من اعتبارات لا تمت بصلة للعمل نفسه . فالرعاية كما قال البرت جراى » كانت واجبا بسيطا فى عنق الصناعة تجاه العامل . كان نوع من الالتزام لرجال الاعمال تجاه العمال . وفى العشرينات من هذا القرن انضم الى هذا التعليل الابدى تعليل اخر ومنطق اقوى وهو ان العناية بصحة وبراحة العامل تولد الكفاءة .

عندما صارجيرارد سووب رئيسا لشركة جنرال الكتريك فى عام ١٩٢٢ اذاع اراءه فى عدة احاديث غير رسمية القاها فى موظفى المصانع . ان عمل رؤساء العمال كما قال لهم سينكتدى له ثلاثة اوجه « الانتاج والتكاليف و العلاقات مع بقية العمال . وعادة فنحن نضع نصب اعيننا الامرين الاول والثانى فقط . اما الاخير فهو كما يذكر رؤساء عمالنا هو عبارة عن العلاقات مع العمال الذين يعملون معكم . انه كحقيقة واقعة اهم اعتبار يؤثر على النتائج التى يعمل من اجلها اى منفذ والعامل ليس مجرد تابع للآلة . وليس هناك اى شىء ينتظره العامل بلهفة اكثر من المعاملة العادية . فيجب ان تعاملوه معاملة حسنة وعادلة وايضا بعطف ولطف » ثم لخص حديثه فى صراحة تامة حين قال « انكم تلحون دائما فى طلب زيادة الانتاج . فتعاون العمال معكم هو احد الطرق التى توصلكم لهذا الهدف .

ان الاصل العقلى لهذا النوع من التفكير عند رجال الصناعة انما هو مستمد من حركة فريدريك تيلور للادارة العلمية وظهور علم النفس الصناعى . ان الكثيرين من رجال الاعمال قد لمسوا بانفسهم ابان الحرب كيف ان الحماس الوطنى قد ساعد على تنشيط حركة الانتاج . فالحرب هى التى لفتت النظر الى مشكلة استبدال العمال وهى المشكلة التى كانت مهملة من قبل . فاللمرة الاولى ادرك كثير من اصحاب الاعمال بانهم يتكبدون مصاريف باهظة عند استبدال العمال ذوى الخبرة . ففى العشرينات من هذا القرن اصبح المعدل البسيط للاستبدال هو المقياس لفاعلية برنامج العمل فى اى مصنع . لذلك اتخذت طريقة معاملة القوى العاملة اهمية كبرى عند اصحاب الاعمال والصناعة فى امريكا . قال تشارلز شواب فى جمع من المهندسين ان الادارة الناجحة « ستعتمد اكثر فاكثر على كيفية ادارة الرجال لا على مجرد تنظيم الآلات او المشاكل الاخرى ذات

الطابع الهندسى العملى ان مهندس المستقبل سيقابل القليل من المشاكل الفنية اما اهم واجب فى الصناعة فى ايامنا هذه - ايام الانتاج بالجملة هو ادارة الرجال على اسس انسانية »

لقد اخذت العلاقات الصناعية فى ارساء سياسة التعامل مع القوى العاملة على اسس عقلانية منظمة . فاوجدت بهذا مجموعة من المديرين المحترفين تحت زعامة رجال امثال كلارنس ج . هيكسى وارثر هـ يونج الخبراء مثل مؤسسة مستشارى العلاقات الصناعية بعد ان زودتهم بالابحاث والمطبوعات والمناهج الجامعية والخبرة فى التنظيمات . ثم اخذت حركة العلاقات الصناعية فى تركيز الادارة العمالية فى اقسام العلاقات العامة الصناعية . ثم حددت فى كل منشاة منطقة تؤخذ فيها القرارات المتعلقة بالمبيعات وبالانتاج وبالتمويل . كما اخضعت امور التعيين لقواعد ، وكذا كل ما يتعلق بالعامل وكانت وسيلتها فى ذلك حرمان رؤساء العمال من سلطاتهم فى التعيين والايقاف . فلقد اكد « مجلس المؤتمر الوطنى الصناعى ان العامل يمثل راس مال استثمارى وان مبادىء ادارة الاعمال السليمة تتطلب ان يكون الاستثمار بين ايدى افراد تتعامل معه فى كفاءة وامتياز حتى يدر عائدا كبيرا .. ان رجال الاعمال ذوى الخبرة الكبيرة راوا ان ادارة شئون الافراد « ليست وحدة زخرفية لا لزوم لها او وسيلة لتنفيذ نبضات الخير وانما هى طريقة واقعية ذات اهداف علمية من اهم وظائفها كيفية التعامل مع القوى العاملة لتامين الحصول على النتائج المطلوبة

كان هذا التناول الجديد احدى الدعائم التى قامت عليها فلسفة الرعاية فى الشركات الكبرى . ان حالة العامل الجيد تساعد على تحقيق اهداف العلاقات الصناعية . فالحياة الاقتصادية الحديثة قد خلقت الكثير من القلق والهموم بين العاملين وقد اعترف بذلك ا . ك هول مدير الشركة الامريكية للبرق والهاتف . قال يجب علينا ان

توجد السبل والوسائل التى تساعد العامل على التخلص مما يشغل افكاره حتى يتفرغ لعمله . اذا تخلص الرجال من الخوف ومن المرض ومن العجز بسبب كبر السن أو من الحوادث أو من البطالة فانهم سيؤدون عملهم بعزيمة اكبر . ان الكثيرين من اصحاب الاعمال وضعوا ثقة كبيرة فى تمليك العمال لاسهم الشركة فالشعور بالملكية يبقى دائما حافزا قويا لاثارة الاهتمام فى اداء العمل » هذا ما قاله تشارلز شواب فالشركة التى تتبع هذا السبيل تجنى ارباحا من وراء عمالة رخيصة وعمال ذوى كفاءة عالية وكذا من الشعور بالسلام فى العمل

وهكذا وضح تماما الجانب التجارى والعملى للرعاية نتيجة للرؤية الجديدة للادارة .. طالما ان الاشراف على تلك الرعاية يقع على كاهل اقسام العلاقات الصناعية والادارة ذات الطابع العائلى .

تكاثرت خطط الرعاية فى العشرينات من هذا القرن ، فقد اعدت لكى تقابل كوارث الحياة الصناعية الحديثة . فبعض الشركات اعد الخطط لتشجيع العمال على التملك ، والبعض الاخر اقام مشروعات للتوفير وكانت تشجعهم على ذلك اما بمنحهم فوائد عالية او اكراميات وبعضها تبنى مشروعات لتملك البيوت بان تمد الموظفين بالمساعدات الفنية والمالية وكانت مشروعات شراء الاسهم هى التى حازت الاعجاب بوجه خاص فى العشرينات وكانت معظم الخطط تهدف بوجه خاص الى تشجيع الموظفين والعمال على شراء أسهم الشركة حتى أنه فى عام ١٩٢٧ كان ٨٠٠,٠٠٠ موظف وعامل يستثمرون بليون دولار فى ٣١٥ شركة وكان هناك برامج قد اعدت لحماية العمال وعائلاتهم وتعويضهم فى حالات الخسائر الناجمة عن الحوادث والمرض والشيخوخة والوفاة حتى بلغ التامين الجماعى ٧,٥ بليون دولار ويشمل ما يقرب من ستة ملايين شخص عام ١٩٢٨ . كما ان اكثر من

٢٥٠ شركة كانت تصرف معاشات فى عام ١٩٢٩ . والى جانب منح وسائل الحماية هذه فان الشركات حسنت من احوال المصانع وظروف التواجد فيها وطرق الامان فامدت العمال بالخدمات الطبية والزائرات الصحيات وتعهدت بفتح فصول للتعليم وتشجيع الرياضة ووزعت الآراضى عليهم لينشئوا فيها حدائق كما ساعدتهم على حل مشاكلهم مهما كانت .

من الطبيعى ان تكون تكاليف هذه الرعاية غالية جدا وخاصة فى الشركات الكبرى . ففى شركة « صلب الولايات المتحدة » بلغ متوسط المنصرف السنوى ما يزيد على عشرة ملايين دولار وكان ذلك فى العشرينات من هذا القرن . حتى لقد قال القاضى جراى وهو احد حملة الاسهم مبررا هذا الكرم فقال « اولا لان هذه الاموال هى الطريق الوحيد الذى يجب ان يسلك عند التعامل مع الرجال ، ثانيا انه من المفيد ان تعامل الرجال بهذه الطريقة ».

كان كلا الاعتبارين اللذين تحدث عنهما القاضى جراى من الاسباب التى ساندت فكرة تمثيل العمال . وكانت هذه هى اشهر واهم التجارب التى مر بها العمال فى تلك الآونة . كانت هذه الفكرة لا تجد مؤيدين قبل الحرب العالمية الاولى الا من بعض الجماعات الصغيرة امثال جون روكفلر الابن فقد قام هذا الشاب وكان من طبعه كراهية القاء الخطب العامة بالتجول فى البلاد يلقى محاضرات عن الخطة التى ادخلها فى شركة « الوقود والحديد » فى ولاية «كولورادو» وكانت تابعة له قام بجولاته هذه عقب الاضرابات الدموية التى قام بها عمال المناجم فى ١٩١٣ ـ ١٩١٤ . فقد اثبتت الحرب العالمية الاولى ان لها تاثيرا قويا يساعد فى هذا الاتجاه فكثير من اصحاب الاعمال الذين ينشدون هدوء العمال فى مصانعهم كانوا راغبين فى تبنى هذه الفكرة (وان كان ذلك بشكل مغاير) لقد امر مجلس العمل الحربى « الشركات فى ١٢٥ حالة بان

تقيم لجان عمال فى المصانع . وبالرغم من ان الكثير من الشركات الصغيرة قد توقفت عن تنفيذ الفكرة بعد توقيع الهدنة مباشرة الا ان عددا من اصحاب الشركات الاخرى قد استهوتهم فكرة تمثيل الموظفين وكان من بينهم بعض الشركات الكبرى مثل شركة يانجستون للمواسير والصفائح وشركة المحاصيل العالمية وشركة جوديير لصناعة اطارات السيارات وشركة بيل وتاون للصناعة كل هذه الشركات ادخلت الخطة تطوعا عام ١٩١٨ - ١٩١٩ . وبعد ازمة العمال التى وقعت بعدالحرب انضمت ٣١٧ شركة الى الحركة وهذه الحركة تقضى بان ينتخب العمال من بينهم من يتحدثون باسمهم ويمثلونهم امام الادارة .

كانت قضية تمثيل العاملين بالشركات تحظى بالاسلوب المنمق والعبارات الطنانة اكثر من اى موضوع من موضوعات الرعاية التى تقدمها الراسمالية . فحين قام عمال شركة الفحم المتحدة فى ولاية « بنسلفانيا » عام ١٩٢٢ ادان الشاب « روكفلر » وكان اكبر مساهمى الشركة » علنا تصرفات المديرين المنفذين لانهم انكروا على موظفيهم صوتهم وحقهم فى تقرير نوع الاحوال والظروف التى يعملون فيها او اتباع اى اسلوب لرفع او تعديل ظلم وقع عليهم او الشكوى منه . ان الزمن قد ولى حين كان مثل هذا الموقف يمكن السكوت عليه فى بلد مثل بلدنا . ان الموظفين فى كل وحدة صناعية لهم كل الحق فى ان يمثلوا عند تقرير اى مسالة تمس مصالحهم ان خطاب روكفلر وقد نال الاستحسان فى كل مكان كان يعكس تفكير اصحاب الاعمال المستنيرين . لقد كانت « الديمقراطية الصناعية على كل لسان ابان الحرب العالمية الاولى . كتبت صحيفة من صحف الصلب تقول اليس من العجيب ان يخرج شعب الولايات المتحدة من الحرب التى دخلها من اجل الديمقراطية فى الحكومة

من غير ان ينجح فى الحصول على تنازلات لتحقيق الطلب المتزايد على ديمقراطية اكثر فى الصناعة

بالرغم من ان اعضاء المؤتمر الصناعى (فى اكتوبر ١٩١٩) والذى دعى اليه الرئيس قد اختلفوا فيما بينهم اختلافا كبيرا حول كثير من المسائل غير انهم وافقوا بالاجماع على اقتراح حق العمال فى التمثيل مع اصحاب العمل .

واستمرت الدعوة لتمثيل العاملين تحظى بجاذبية مثالية وقوية خلال العشرينات لقد ذكر مجلس ادارة المؤتمر الصناعى القوى ان المديرين المنفذين وجدوا ان الروح المعنوية داخل المصانع قد ارتفعت بشكل ملحوظ بعد تمثيل العاملين . انها ساعدت على سرعة التكيف مع الظروف الخاصة او المتغيرة بينما المعارضة السلبية كانت ستسبب فشل المشاريع . انها ادت الى اهتمام اكبر بالعمل وهذا يؤدى بدوره الى ظهور اقتراحات مفيدة لتحسين الاداء وهذا معناه اقتصاد كبير . ان اتساع قاعة المجلس فى الشركة جعل المكان ملائما حيث يمكن للادارة وممثلى القوى العاملة ان يتدبروا الامر فى هدوء على اساس من المعلومات الصحيحة وليس على الشائعات . فضلا على تسوية المشاكل والشكاوى والافضل من ذلك انها تمنع اسبابها وهذا هو الانجاز الكبير والبناء لتمثيل العاملين حيث تلتحم القوى العاملة مع الادارة فى وحدة واحدة منسجمة ومنتجة .

لاحظ تشارلز شواب ان مصانع بيثلهيم تنشط هذه الخطة لان تعاونا بناء يتمشى مع كفاءة العمل المتزايدة والاقلال من التالف والآلات المحسنة وكذلك كمية ونوع المنتجات كل هذه التطورات ساعدت على نمو الروح المعنوية والتعاطف وحسن التفاهم بين العاملين والمسئولين . لقد اصبح « لهم طريق بعيد يؤدى بهم الى ان ينهضوا بأهتماماتهم » .

إن أصحاب الأعمال الذين ينتمون الى العشرينات من هذا القرن كانوا يفهمون سياساتهم العمالية على أنها تعبير عن السلوك الصحيح وأنها محاولة لرفع الكفاءة الإنتاجية فى الصناعة . ولكن كانت الرعاية الرأسمالية تعنى شيئا أكثر من ذلك . إنها تؤيد نظاما من السلطة يمنح الإدارة الفرصة للسيطرة على شروط العمل سيطرة كاملة . وفى عام ١٩٢٩ أشار سامنر هـ. سليشتر الى أن برامج العمل المعاصرة « هى تجربة من أكثر التجارب الاجتماعية طموحا فى الوقت الحاضر لأنها تهدف الى مواجهة آثار التقدم الفنى والعلمى الحديث على فكر وعقل العامل ومحاولة تحصينه من أن يصبح شديد الحساسية تجاه طبقته وأن يكون الاتحادات العمالية وينظمها . إن هذا الهدف وهو أبعد ما يكون عن الاعتبارات الانسانية أو الكفاية يوضح القيمة البعيدة للرعاية الرأسمالية عند الكثيرين من أنصارها .

عندما هددت أعمال الشغب فى عام ١٩٢٩ مصانع « صلب الولايات المتحدة قال القاضى جارى لمديرى الاقسام أنه « لا يوجد شىء أفضل يمكن أن نفعله سوى أن نشعر بأننا كرماء متحررون وذلك عندما نضفى الحماية على عمالنا وعلى أسرهم .. فاجعلوا من شركة (الصلب) مكانا صالحا تعملون وتعيشون فيه. إن المعاملة الحسنة الكريمة « تحرم هؤلاء الذين يسعون الى أعمال الشغب وعدم الاستقرار من كل أسباب التذمر والنقد . فبعض المزايا (إسكان - أكل اشتراك فى الأرباح) كل ذلك يعطى الرجال شيئا محددا يربطهم بعملهم . وكانت كل الجهود المبذولة فى الرعاية من المفروض أن تجعل العمال أكثر ولاء وأكثر قناعة ولكن زعماء الاتحاد عارضوا هذه البرامج حتى أن صحيفة تعنى بصناعة الصلب كتبت تقول « إن زعماء إتحاد العمال أدركوا أن هذه المجهودات ستؤدى الى أن يصبح العمال (الذين لا ينتمون الى الاتحاد) أكثر تعلقا بالشركات وأكثر تمسكا بها وولاء لها » . ولكن هذا الاستياء قلت حدته بالاتصالات الشخصية وبتأمين العدالة والمعاملة الحسنة للجميع (منح فرص التدريب للجميع - والترقية للقلة الموهوبة) . وهكذا

وكما قال سامنر سليشتر تصبح الفرص للترقيات أكثر تأكيدا والطريق للحصول على أجور أعلى أكثر تيسيرا مما كانت تحققه جهود الاتحادات العمالية .

وجاءت سياسة تمثيل العاملين لتسدد ضربة مباشرة لتهديدات الاتحاد ففى عام ١٩١٨ ـ ١٩١٩ إفتتحت كثير من المشروعات بفرض تجنب الخطر المحدق من حركة إتحاد العمال . وبعد توقيع الهدنة مباشرة حذر آرثر هـ . يونج رئيس شركة المحاصيل العالمية من وقوع حركات شغب عمالية بصورة مؤكدة حتى تصبح الحركة العمالية أكثر تشددا وراديكالية . كما حث على ضرورة السرعة فى إتخاذ سياسة تمثيل موظفيه ليس لتأمين العمالة فى مصانعه التى تستخدم عمالا ليسوا تابعين للإتحاد العمالى فحسب ولكن لكى يصبح مثلا للصناعة الأمريكية بوجه عام .

وفى بعض الحالات الأخرى التى كان إتحاد العمال فيها قد وطد مركزه (مثل المصانع الضخمة لتعليب اللحوم ومصانع مهمات السكك الحديدية) فإن عملية تمثيل العاملين قد حلت محل الاتحادات بعد أن عملت هذه الشركات على التخلص من هذه الاتحادات ، وكان من الواضح أن هذا الاجراء استهدف إحلال خطة تمثيل العاملين حتى يكون مبررا أمام الرأى العام ويكون أيضا استجابة لمطالب العمال .

وعلى أى حال فإن الفرق بين عملية تمثيل العاملين وبين الاتحادات الصناعية هو فرق أساسى . فالإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى كما قال أحد المتكلمين باسم الصناعة عام ١٩٢٢ يحتاج الى حالة مستمرة من القتال والاستمرار فى الخصومات والتنافر . أما خطط تمثيل العاملين ـ من جهة أخرى ـ فهى ترمى الى تسوية المنازعات على أسس من العدل والإنصاف أكثر من تسويتها عن طريق الجدل والقوة . فالعمال والإدارة لهما مصالح مشتركة وغير متنافرة . إن عملية تمثيل العاملين سوف تنسق بين هذه المصالح . وبالرغم من إختلاف خطط تمثيل العاملين من حيث البناء والإهتمام فإنها جميعا قد اتفقت على نقطة واحدة وهى : أن هذه

الخطط لا يجب أن تقلل من سلطة وقوة أصحاب الأعمال حتى أن س . ب . سيجر مدير شركة الولايات المتحدة لصناعات المطاط قال عندما كان يناقش موضوع تمثيل العاملين يجب ان تحتل الادارة مركز القيادة وان تقبل مسئوليات تنفيذ البرامج الصناعية فان القيادة الذكية (على اى حال) تفترض مسبقا ان القادة سيجعلون الذين يتولون قيادتهم على علم بالامور كما انها تفترض مسبقا ايضا ان القادة سيحاولون الاستجابة للعاملين . لم يمتلىء شواب حماسا للثناء الواسع لخطة مصنع بيثلهيم وقال انى لا اسمح لنفسى ان يكون هناك موقف تتلقى فيه الادارة الاوامر من العمال ولكن من المؤكد ايضا ان القوى العاملة لم تكن تسمح بان يسلم الاتحاد الى الشركة (وكان ذلك الاتجاه عام ١٩٢٠)

ان حركة تمثيل العاملين (كما يبدو) لم تكن هى قمة الانجازات فى مجال رعاية راس المال . اما انشطة رعاية راس المال الاخرى فمنها : وضوح الحالة المالية المقدمة للهيئة العاملة ثم التامين الشخصى ان التمثيل العمالى قدم لفكر العامل ما كان يرضيه حتى ان جيرارد سووب عندما كان يحاضر فى رؤساء العمال فى شركة « جنرال اليكتريك » قال يجب ان نتعامل مع العمال كاشخاص لهم عقول مفكرة فبواسطة خطط التمثيل العمالى اصبح فى مقدور العامل ان يصرح بأفكاره وبشكواه وهذا بدوره منطق سياسة اصحاب العمل . لقد قال احد خبراء العمل ان سياسة التمثيل العمالى تقوم على نظرية المواطنة والعلاقات العامة

ولكن التطبيق اثبت ان رعاية راس المال كانت اقل بكثير مما ذهب اليه الخطباء . فبرغم الكلام الجميل المنمق فان رعاية راس المال قصرت فى مواجهة واحدة من اصعب واهم المشاكل فهى لم تتخذ فى الحقيقة اية خطوة فى سبيل الحماية من التعطل بالرغم من الاعتراف المتزايد بشبح البطالة العمالية بين المدربين وعلى وجه

العموم فان رعاية اصحاب رؤوس الاموال كان ينقصها التعاطف مع المطالبة باسبوع عمل اقصر . ان النقص المستمر لساعات العمل فى التسعينات من القرن الماضى قد توقف عام ١٩٢٠ اما النقد الكبير جدا فى هذا الاتجاه ابان العشرينات هو الغاء نظام العمل ١٢ ساعة فى اليوم فى صناعة الصلب عام ١٩٢٣ وهو الذى فرض على القاضى جارى وزملائه بسبب هياج الراى العام والتدخل الحاسم لوزير التجارة هربرت هوفر والرئيس هاردنج وحتى مبدأ « الاجور العالية » وهو مبدأ مشهور (وقتئذ) لم يؤخذ به ولم يطبق بالرغم من ان الانتاج كان يزيد سنويا بنسبة ٥ ٪ بينما كانت الاجور (والتى كانت متخلفة فى مجال الصناعة) لم تتقدم الا نصف هذه النسبة .

كانت رعاية راس المال (علاوة على ذلك) ظاهرة تمارسها الاقلية كما كانت مقصورة على الشركات الكبرى الناجحة . كانت وسائل ادارة الافراد (وكانت قد ادخلت على هيئة اجزاء متفرقة وغير منتظمة) تنقصها غالبا القاعدة الادارية الاساسية فقد دل احصاء عملى على ان اقسام العلاقات الصناعية كان موجودا فى ٦٫٥ ٪ من عدد الشركات التى تستخدم اقل من ٥٠٠ عامل و ٣٠ ٪ من عدد الشركات التى تستخدم ما بين ٥٠٠ ، ٢٠٠٠ عامل و ٥٠ ٪ من عدد الشركات التى تستخدم اكثر من ٢٠٠٠ عامل وقد ذكر مجلس ادارة المؤتمر القومى للصناعات ان بعض انشطة الرعاية التى انتشرت بعد العشرينات هى : ما يزيد على ٩٠ ٪ من الشركات (التى اجرى عليها الاحصاء طبعا) كانت تطبق نظام الامن الصناعى و ٧٠ ٪ منها يطبق نظام التامين الجماعى و ٦٠ ٪ يطبق نظام جماعات المساعدات المتبادلة وواحد من خمسة فقط كان يطبق نظام التقاعد وفرض شراء الاسهم من الشركة وعمليات التوفير وتسهيلات الحصول على القروض .

كانت مثل هذه البرامج لا تصل الى درجة كفاءة كبيرة فى مجال التطبيق فمثلا : مشاريع تمثيل العاملين (وهى التى نالت اكبر قسط من التفاخر) كان من الواضح انها وليدة الادارة ومن ثم فانها لم تكتسب شعبية بين العمال داخل الورش حتى انه فى نهاية الفترة كانت مشاريع تمثيل العمال تغطى ١,٥ مليون عامل فقط منهم ٨٠٪ يعملون فيما يقرب من ٤٠ شركة تستخدم ما يزيد على ٥٠٠٠ عامل وبالرغم من الموارد المالية والمساعدات الفنية التى تملكها هذه الشركات الكبرى فان حركة تمثيل العمال نادرا ما كان لها اى معنى يستحق الذكر . حدث ان حضر هربرت فيز احد اجتماعات لجنة مؤتمر اصحاب الاعمال فى مصانع ايفورى دال العملاقة والتى كان يمتلكها بروكتر وجامبل فلاحظ انه لم يكن فى جدول الاعمال امور تستحق المناقشة كما انه لم يلحظ اى حماس من اى جانب فالادارة توقفت عن أية محاولة لعمل أى انجاز وفى شركة المحاصيل العالمية وشركة .وشركةكولورادوللوقود التى كانت قد اقترحت إدخال مشروعات مماثلة) فإنها توقفت يضا عن التنفيذ . وجدير بالذكر أن الشركات الثلاث عندما تعرضت لعدة فضائح وكانت متشابهة فى الشركات نفسها أثناء فترة الكساد الشديد عام ١٩٢١ لجأت كلها الى تخفيض الأجور إما بطريقة تعسفية وعشوائية وإما بإدعاء التشاور، وهو إدعاء كاذب

اما غير ذلك من المشروعات فانها بدات بسرعة وكان من الواضح ان لها اهدافا خلفية فكان نصيبها من النجاح قليلا وضئيلا وفى السنوات الاخيرة من العشرينات بدا الخمول يدب فى الحماس لبرامج الرعاية فقل الصرف عليها وبدا الاهتمام يتركز بصورة متزايدة على المكاسب المباشرة التى تعطيها الوظيفة وكان ذلك على

حساب برامج الرعاية الشاملة وفى نظر بعض الدارسين مثل ستورت د . براندز كان هذا نتيجة مباشرة لفقد العمال الجزء الخاص بالوظائف بسبب التغييرات الاجتماعية المعاصرة التى اضعفت من الاحتياج لبعض أنشطة الشركة واعتقاد براندز أن الرعاية الرأسمالية كانت فى أول الأمر تلبية لمتطلبات مرحلة معينة من مراحل التصنيع وكان لا مفر لهذه المرحلة من ان تترك مكانها لشكل اخر من اشكال الخدمات الاجتماعية التى ليس لها طابع الابوة الذى كانت عليه المرحلة الاولى وكان ذلك واضحا فى العشرينات

وفى نفس الوقت كان من الواضح ايضا ان حيوية الرعاية الراسمالية لم تتقلص كلية فهى بالرغم من كل شىء الضمان الاكيد لقوة النظام الحالى فى الصناعة الامريكية وفى عام ١٩٢٩ اعلن احد المتحدثين باسم رجال الاعمال ان نهاية حركات الاضراب اصبحت وشيكة وان السنوات الخمس التالية ستشهد تحسنا منقطع النظير فى العلاقات يقوم على التفاهم المتبادل وحسن النية بين العامل وصاحب العمل . اما اتحاد العمال فقد كان يتعثر بدرجة سيئة وكان عاجزا عن استعادة الخسائر المذهلة التى لحقت به فى فترة ما بعد الحرب او حتى يجد اسلوبا لاستمالة العمال حتى ينضموا تحت لوائه حتى أن جون فرى رئيس الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى كتب فى أحد توجيهاته عام ١٩٢٢ فقال « إن حركة اتحادنا تمر الآن بتجارب غاية فى الغرابة . فقد بدأت الأعمال فى الانتعاش فى عام ١٩٢٢ واتضح أن أساليب الاتحاد لم تعد تعطى نفس النتائج التى كانت تعطيها فى السنوات السابقة ان تنظيماتنا فى حاجة الى اساليب جديدة تتمشى مع الظروف التى تواجهها الصناعة .
أما اكثر هذه الظروف حدة والتى لم يستطع اى اسلوب متطور ان

يجد لها حلا فهى الرضا الواضح والقناعة التامة عند العامل الامريكى بالامر الواقع .

ان التنفيذ المعيب للرعاية الراسمالية لم يكن مقياسا سليما على ضرورة واهمية هذه الرعاية . ان فوائدها فاقت كل ما انفق عليها . لقد كانت تكفى ان تكون فكرة تدعو الادارة الى قبول الالتزام بالعمل على تحسين احوال العمال . ففى مايو ١٩٢٩ ذكر تشارلز شواب المعهد الامريكى للحديد والصلب بان المسئوليات الملقاة على عاتقنا فى صناعة الصلب هى الامان الحقيقى لمئات بل لالاف العائلات . صحيح اننا نعمل على تحسين احوالنا ولكن قبل كل شىء يجب ان نعمل على رعاية وتقدم وسعادة عمالنا (تصفيق) ان هذه الوعود هى التى كانت تشكل الجوهر الحقيقى للرعاية الراسمالية وكان سلوك الراسمالية الامريكية مدعاة لكى تكون هذه الوعود امرا يمكن تصديقه فى العشرينات من هذا القرن

وفى عام ١٩٢٩ كتب جون سبارجو وهو اشتراكى من الجناح اليمينى كان قد خرج من الحزب الاشتراكى لاختلاف وجهات النظر بالنسبة للحرب) كتب مقالا شرح فيه الاسباب التى دعته الى عدم العودة ثانية للحزب . واعلن سبارجو ان الراسمالية قد اثبتت ان نظرية كارل ماركس كانت خطا كبيرا وبشعا فمن قبل ان يندفع العمال (فى صورة مؤسفة) وراء احط مستويات المبادىء فانهم تمتعوا بدائرة رحبة من الراحة المتزايدة للجسم ومن الترف ايضا وكان هذاأمرا بعيد المنال بالنسبة للعمال من خمسين سنة مضت ان الاختراعات التى لم يحلم بها ماركس عد رفعت من مستوى المعيشة لكل الناس وكما قال سبارجو ايضا ان التطورات الاخيرة فى الصناعة قد كشفت عن تقدم ثابت يبعدها عن الفوضى وعن عدم الاهتمام بالنتائج الاجتماعية » لقد كان حكم سبارجو حكما نهائيا (وهو الذى دعمته السنوات التى امضاها فى عمله كناقد

للمشروعات الرأسمالية الحرة هنا فى أمريكا على الأقل أن النظام الصناعى والنظام الاقتصادى الذى ترتبا عليه هما أفضل وأقوى جزء من أجزاء الحضارة .

قليل من الناس فى العشرينات كان يمكن ان يحاول مجادلة سبارجو فى استنتاجاته هذه فقد كانت هذه الاستنتاجات هى التيار السائد فى الفترة الجديدة فقد بدات المكاسب الحقيقية بعد ان تعرضت من قبل للانخفاض تحت وطاة ضغوط التضخم الذى ساير زمن الحرب والارتفاع الطويل المدى فكل من معدل الاجور والاسعار قد قيم تقييما دقيقا عام ١٩٢١ ابان فترة الكساد الحاد فارتفعت الاجور من ٤٨ سنتا فى الساعة للعامل الصناعى عام ١٩٢٢ الى ٥٦ سنتا فى عام ١٩٢٩ بينما كان الجدل يدور حول مستواه فى ١٩٢٣ وبالطبع لم يستفد كل واحد بشكل متساو .

فمثلا : فى صناعة الفحم انخفضت متوسطات الاجور من ٩٦ سنتا فى الساعة الى ٦٦ سنتا بين عامى ١٩٢٢ و ١٩٢٩وعانى العمال القدامى والذين أبعدتهم المصانع عن العمل وكانوا باعداد كبيرة ومع هذا فقد شاهد العمال الامريكان تيارا حقيقيا من رفع الاجور اذ زادت المكاسب الاسبوعية بنسبة ١٥٪ بين ١٩٢٢ و ١٩٢٩ .

ان هذا التقدم لا يعتبر شيئا يذكر فى العشرينات اذا ما قورن بالارتفاع السريع فى معدل الانتاج وارتفاع الدخل القومى كما لا يقارن ايضا بالجهود المضنية السابقة التى ادت الى ارتفاع المكاسب الحقيقية التى كانت تميز الفترة الصناعية قبل الحرب العالمية الاولى . اما الامر العجيب حقا كان فى القفزة فى مستوى المعيشة التى صاحبت زيادة الدخول فى عام ١٩٢٢ فقامت ثورة فى اقتناء لوازم المنازل وادواتها حيث جاء عصر الكهرباء والتدفئة المركزية والصرف الصحى داخل البيوت وبدا يخرج من الصناعة الامريكية تيار متدفق من الادوات اللازمة للمستهلك فى حياته العصرية

ادوات منزلية مثل الراديو والحاكى والسيارة) . كل هذه الاشياء جاءت اولا ليستخدمها الاثرياء ثم انتقلت الى الطبقة الوسطى . وفى العشرينات كانت كل هذه الاشياء قد اصبحت فى متناول يد العامل ان الحياة التى كان يحياها العامل وعائلته فى تلك الفترة جعلت منه شخصا اخر مختلفا تماما عن عامل عام ١٩٠٠.

بفضل « تفانين » هنرى فورد اصبح لدينا سجل دقيق لمستوى معيشة مجموعة من العمال قرب نهاية الفترة الجديدة فقد كانت شركة « فورد » لصناعة السيارات تعد سياسة شاملة للاجور تغطى عملياتها العالمية وطلبت من « مكتب الولايات المتحدة للاحصاء دراسة المصاريف لفئة من عمال مصنع ديترويت اختارتهم الشركة على ضوء المقاييس الآتية :

المعدلات الصغرى للاجور نظير عمل يوم كامل لعامل متزوج له طفلان او ثلاثة اطفال وليس عليه اعباء عائلية اخرى وليس لديه دخل اخر . كانت المائة عائلة التى وقع عليها اختيار شركة فورد تكسب ١٫٦٩٤ دولار للعائلة عام ١٩٢٩ فى المتوسط وهذا فوق المعدل بقليل لجميع عمال الصناعة بما فيهم العمال غير المهرة . وكان الماكل يمثل ٣٢٫٣ ٪ من المصاريف الكلية لدخل الاسرة وكان هذا البند يمثل ٥٠٪ فى عام ١٩٠٠ من اجر العامل . وبطريقة او باخرى فان هذه الحقيقة تعتبر المفتاح لكشف الحقائق اذ ان هبوط تكاليف الاكل يكون العنصر الرئيسى لتقدير مستوى المعيشة ففى نظير ٥٥٦ دولارا فى المتوسط تدفعها الأسرة الواحدة فى شركة فورد كانت تاخذ وجبة طازجة ومشبعة وكمية كبيرة من اللحوم والفواكه الطازجة والخضروات ومستخرجات الالبان . اما السكن فكان واسعا وكبيرا (حجرة واحدة فى المتوسط لكل فرد) مع وسائل راحة حديثة الكهرباء فى كل بيت من المائة وتدفئة مركزية فى ٤٤ منزلا) اما وسائل الصرف الحديثة (مياه جارية داخل المنزل فى

٩٧ منزلا ومياه ساخنة فى ٥٦ منزلا ودورات مياه داخلية فى ٨٦ منزلا وتملك اثنتان وثلاثون عائلة بيوتها) اما بقية المواد الاستهلاكية فان ٤٧ عائلة كانت تملك سيارة لكل عائلة عندها حاكى و ٣٦ راديو و ١٩ مكنسة كهربائية و ٢٩ غسالة كهربائية

ولكى تصل العائلة الى هذا المستوى فانه يتحتم ان تصرف كل دخلها تقريبا لذلك سبع وثلاثون أسرة فقط هى التى حققت بعض التوفير بينما ٤٤ اسرة كانت مدينة وكان يصرف بالزيادة على الدخل سنويا ٧،٩٦ دولار سنويا فى المتوسط وكانت تلك العائلات تلجا للشراء بالتقسيط الذى اصبح ظاهرة من ظواهر السوق القطاعى الامريكى فى العشرينات من هذا القرن بينهم ٥٩ اسرة تشترى بشروط (خطة التجهيز الميسرة) لقد كان ما يعتبره العامل الذى يحصل على قوته يوما بيوم فى عام ١٩٠٠ تهورا حقيقيا اصبح فى عام ١٩٢٩ تعبيرا عن الثقة فى نظام الانتاج بالجملة الامريكى الكريم

وفى اثناء الدراسة التى قام بها عالما المجتمعات البشرية روبرت وهيلين ليند لمدينة ميدل تاون بولاية انديانا لاحظا تاثير الرخاء الجديد على العامل ولكن الذى اثار دهشتهما بصورة كبيرة هو حالة التفكك التى اصابت حياة الطبقة العاملة التى تتصف بالقوة والتمسك والازدهار قبل ثلاثين عاما وكذلك ضعفت حركة اتحادات العمال وفقدت منزلتها بشكل كبير وقد كانت المنهل الرئيسى للثقافة العمالية من قبل . كما فقد العامل المهنى اهميته الكبرى فى اقتصاد البلدة كان تاثير التمدن العصرى سريع الانتشار فقد زاد وقت الفراغ دون ان يكون ذلك على صورة اجازة مند التسعينات فى القرن الماضى كان عدد ساعات العمل فى الاسبوع ٦٠ ساعة فى التسعينات من القرن الماضى ونزلت الى ٥٠ ساعة فى العشرينات من القرن الحالى علاوة على اجازة نصف يوم السبت ووقت الفراغ هذا فى

ميدل تاون لم يعد يصرفه العامل فى اروقة الاتحاد ببعض النشاطات بعيدا عن زملائه كان يخصصه لسماع الراديو او للذهاب لدور العرض السينمائى او للنزهة فى سيارته فى نهاية الاسبوع . لقد ساعدت السيارة على انتشار المنازل على مسافات كبيرة (٤٥ ٪ من العاملين فى ثلاثة مصانع شملتها الدراسة كانوا يعيشون على بعد ميل او اكثر من محل العمل ولهذا تحطم الشعور بالحيرة)

لم يجد الباحثان فى ميدل تاون حياة اجتماعية حقيقية للطبقة العاملة وكان ذلك على عكس الطبقة المتوسطة التى كانت تزدحم بها النوادى الاجتماعية وصالات المنظمات التجارية . . لم تكون الطبقة العاملة اى صفة من صفات الطبقة المتوسطة اما بالنسبة لاطفالهم فكانوا يهربون الى عالم اولاد الموظفين وقد وجدوا فى انتشار المدارس الثانوية فرصة لتحقيق هذا الامل وفى احصاء اجرى فى مدينة ميدل تاون على طلبة المدارس الثانوية وجد ان اكثر من نصفهم ينتمون الى اباء من العمال وكل واحد من خمسة يريد الالتحاق بعمل يدوى وان بين هؤلاء كان واحدا من ثلاثة يرغب فى ان يجد عملا بالمصنع .

لقد كان الابناء فقط (دون ابائهم) هم الذين يحلمون بالحصول على وظيفة ادارية لقد ذكر الباحثان ان المكاسب المادية المتوفرة هى التى كانت توفق بين العامل فى ميدل تاون وبين طحنه فى المصنع « لأن كلا من الطبقة العاملة واصحاب الاعمال لا يرى اى شىء يعادل الصداقة بينهما الا بقدر المال الذى يتقاضاه العامل نظير عمله . لقد كان هذا فكرة وليس الرضا فى حد ذاته فكان هذا مدعاة فى اقبال العمال فى تلك المدينة على عملهم بكل طاقاتهم ولا يقبلون على اوقات الفراغ مما جعلهم اسرى خلف قضبان الدولار قد يكون العامل قد حرم من الشعور بالكبرياء فى عمله وتمت السيطرة عليه ولكنه من ناحية اخرى قد منح الفرصة للحصول على صفقة واحدة او اكثر من انتاج هذا النظام الصناعى والتى كانت ابعد ما يكون عن احلام

الاجيال السابقة . فاذا كان العامل (عامل التجميع) فى انتاج عربة شيفورليه كل نصيبه من العمل هو ان يكرر (دواما) القيام بعمل واحد. فقد اصبح فى مقدوره ان يقفز الى سيارة منها ويذهب الى بيته اخر النهار

لقد اصبح عصر الهدوء فى العمل وشيكا فاذاكانت المؤسسات الامريكية قد تمكننا من ان تمنح الطبقة العاملة نصيبا من الوفرة الموجودة فى الامة كلهاوضمنتله سلامته وامانه ورفع مستوى حياته فانها تتوقع منه اخلاصه وحسن نيته ردا على ذلك

لقد صوت سرا رالف ايزلى رئيس الاتحاد المدنى القومى فى صالح الموظفين الرسميين لشركة السكك الحديدية عام ١٩٢٩ اى بعد سبع سنوات من الاضراب العنيف الذى قام به عمال الورش هل اكتشف هؤلاء الموظفون اى اهتمام فى اعادة الحيوية الى حركة اتحاد العمال ؟ جاءت الاجابة فى منتهى الثقة والثبات كلا فقد كتب رئيس شركة شيكاغو والتون للسكك الحديدية يقول « منذ اضراب ١٩٢٢ فان الموظفين وعمال الورش صاروا فى منتهى الهدوء ان العاملين اصبحوا اكثر سعادة عما كانوا عليه ايام ظلم النظام القديم (الإتحاد) ...

فعامل اليوم عامل مسالم وهو يزيد ان يترك فى حالة على هذا النحو فقد اكدت الاحصائيات عدم وجود حالة السخط والتذمر فالمنازعات فى ١٩٢٩ كانت اقل من سدس عدد العمال المتنازعين فى عام ١٩١٦ وواحد على سبعة عشر من عددهم عام الذروة سنة ١٩١٩ كما هبطت نسبة استبدال العمال بشكل ظاهر حسبما جاء فى احصاء عام ١٩٢٧ الى ٤٠ ٪ عما كانت عليه هذه النسبة فى فترة ما قبل الحرب وفى راى سامر سليشتر الذى عبر عنه عام ١٩٢٩ بعدم ارتياح بان روح الابوة مازالت سائدة وكان يفضل ان تتبع هذه الروح من الحكومة وليس من قطاع الشركات بينما قال خبير اخر

ان الرغبة فى الحصول على عمل ثابت ومكاسب اكثر اصبحت تسيطر على عقول العمال اكبر من رغبتهم فى الشعور بالحرية الصناعية او استقلالهم

اما اندريه سيجفريرالفرنسى فقد وصل الى نتيجة مشابهة وقال « ان العامل الامريكى عندما يشعر بان المجتمع تكفل له بدخل مريح فانه يكون على استعداد لقبول المؤسسات الصناعية على ما هى عليه « ولكن الصناعة » فى الحقيقة لا يمكنها تامين هذا الدخل له وهنا يمكن الهبوط المريع فى الرعاية الراسمالية ان اصحاب الاعمال يدركون تماما مسئولياتهم نحو تهيئة حياة كريمة للعمال ولكنهم فى النهاية لا يستطيعون الوفاء بهذا الالتزام

سال مرة اوين يانج مدير شركة جنرال الكتريك مؤنبا احد اصدقائه السياسيين فى سبتمبر عام ١٩٢٨ لماذا كل هذا المجهود لانجاح المستر هوفر الا انه لا يستحق ان يكون له انصار لانجاح المستر هوفرا ألانه لا يستحق أن يكون له أنصار يساعدونه؟ فهو ليس فى حاجة الى هذه المساعدة اشياء كثيرة قد تحدث للامة اشد سوءا من ان ياتى لحكمها حزب حر من وقت لاخر وعلى اى حال فمهما كانت الانتخابات فلن يصيب هذه الامة شىء خطير قليل من إصحاب الاعمال من كان يتكهن بحلول نكبة اقتصادية واقل القليل منهم من كان قد اتخذ حيطته

وبعد مرور شهر على انهيار سوق الاسهم فى اكتوبر سنة ١٩٢٩ دعا الرئيس هوفر كلا من ما يرون تيلور واوين يونج ووالتر تيجل والفريد ب سلون وبيير دى سلون واخرين من مشاهير اصحاب الصناعة ورجالاتها الى مؤتمر واسر اليهم بانه يخشى حدوث حالة كسادعامة بعد ازمة وول ستريت وطلب منهم وعدا بعدم التجائهم الى سياسة تخفيض الاجور وفى التو اعطى هؤلاء الاقطاب وعدا بذلك والحقيقة ألنهم. كانوا فى غير حاجة الى ان يحثهم

البيت الابيض على هذا لان الابقاء على مستوى الاجور كان قد اصبح جزءا من مبادىء « الاستقرار » التى كانت تتحكم فى الصناعات الاحتكارية وفى ٢٥ اكتوبر وفى وسط هذا الحطام كان شواب يلقى محاضرة فى معهد الحديد والصلب عن اهمية الابقاء على مستوى الاسعار وبعد ان اشار الى ان رخاء الصناعة لن يصيبه اى ضرر وقد قال مازحا هذا الاسبوع كانت ابتسامة تدل على عدم التاكد تظهر على وجوه البعض فهل لانهم اصبحوا اغنياء جدا واليوم ابتسامة عدم التاكد هذه تظهر على وجوههم هذا الاسبوع فهل لانهم ليسوا اغنياء جدا . (ضحك) ولكنه اكد ان الصلب له سعر « مستقر البناء » قائم على حساب التكلفة بالاضافة الى نسبة من الربح المعقول على اساس راس المال المستثمر . ان شركات الصلب الكبرى كانت لا تسمح بحدوث اقل القليل من التذبذب فى الاسعار « كما انها لا تسمح » بان يتعرض هذا التذبذب لعدالة الميزان الدقيق الذى استقرت قواعده وهو الميزان الذى يحكم بالعدل فى الاجور ايضا حتى أن ج.ا.فاريل وجه اللوم لهؤلاء الذين كانوا يقترحون اجراء تخفيض فى الاجور بعد مضى ستة اشهر على حالة الانهيار وقال لهم « اذا كان احدكم يود بيع منتجاته (بعد ان تنقضى ارباحه) ثم ينتظر تعويضها من رجال المصنع فانه بذلك على خطا كبير ان الاجور سوف لا تخفض فى صناعة الصلب فانتم تعلمون جيدا انه اذا تعرضت الأجور للتخفيض (اذا كان لا مفر من ذلك) فان الزبون هو الذى سيعمل على رفعها . ان سياسة الابقاء على مستوى الاجور ذات فوائد متعددة منها الانسانى والنفسى والاقتصادى (وقد كان كل واحد يقول ان الاستهلاك هو المفتاح الى الرخاء) . ولكن كانت سياسة الابقاء على الاجور تعتمد على اصرار الصناعة بالتمسك بمستوى الاسعار .

ان العمل الوظيفى (عادة) تنقصه القدرة الاشرافية التى تتعلق بالادارة العامة للمصنع . فاذا هبط الطلب فيجب ان يهبط الانتاج

بدوره وتضغط فرص العمل المتاحة . ولكن المؤيدين لمشاريع الرأسمالية قد لجأوا الى سبيل اخر وهو عدم الاتساع فى الشغل نفسه . فمثلا شركات اطارات السيارات فى اكرون استمرت فى العمل ستة ايام فى الاسبوع كما تحول عدد اخر من الشركات الى العمل ثمانساعات فى نفس الوقت . اما السبيل الثانى فكان تقسيم العمال الى ورديات . وهكذا استطاعت شركة « صلب الولايات المتحدة » عندما استخدمت هذا الاسلوب ان تحتفظ باقل من نصف قدراتها . وكان الكشف الذى يتضمن اسماء الشركات التى استخدمت هذا الاسلوب يضم كل الشركات المهمة تقريبا (وهى الشركات التى كانت تتصدر تطبيق سرعات الرأسمالية وما لبثت أن تلتهم شركات اخرى حين كثر العمل ولذلك ربحت مشروعات الرعاية الرأسمالية الى جانبها تأييد الجمعية الوطنية للصناعيين والغرف التجارية وحكومة المستر هوفر فكان دافعا لظهور حركة منتظمة تدعو الى إقتسام العمل . وما أن حل عام ١٩٣٢ حتى كان أربع أخماس الشركات فى أمريكا (كما جاء فى احصاء وزارة الاقتصاد) تعمل بهذا النظام .

ولقد اثار اسلوب اقتسام العمل موجة من النقد باعتبار انه « يجعل الفقراء فقراء كما هم » وقد اعترف بعض اصحاب العمل الصرحاء بان هذا الاتهام به كثير من الصواب (القليل جدا من اصحاب العمل مثل شركة كيلوج رفعت اجر الساعة لتعوض العامل عن الساعات الاقل) . ولكن هل قدم الناقدون بديلا افضل ؟ لقد كان اصحاب الاعمال يدفعون نصيبهم ايضا . لقد قام احد مديرى شركة بيثلهيم بتعداد وسرد الاساليب التى يعين بها العمال الذين يعملون فى ظل نظام اقتسام العمل فقال « مد مهلة الديون وتقديم الوجبات ومنح قطع من الارض لزرعها حدائق مع تقديم البذور » اما طريقة الورديات فلها عيوبها منها ما يتصل بالعمليات نفسها وقد قال احد المتحدثين باسم اصحاب العمل « اذا كان الهدف من الصناعة فى هذه

الايام هو انتاج قليل التكاليف وقليل الربح فانه من الافضل لصاحب العمل ان يحتفظ بعدد ٤٠٠ عامل كل الوقت وان يسرح ٢٠٠ عامل هم اقل كفاءة .

ان هذا الاجراء الفظيع (وكان يصلح فى ايام الكساد فى الماضى) قد قوى الاعتقاد بضرورة وضع الناحية الانسانية موضع الاعتبار . كان بول ليتشفيلد مدير شركة جوديير لصناعة المطاط واطارات السيارات يعتقد ان « وردية العمل التى تدور ست ساعات فى اليوم غير صحيحة اقتصاديا

ولكن لما كانت صناعة المطاط فى اكرون تستخدم اغلب العمال الذين يعملون فى مجال الصناعة . فنحن ندع الظروف الاجتماعية هى التى تتحكم . ولهذا فنحن نحاول الاحتفاظ باكبر عدد ممكن من الرجال وكان نظام اقتسام العمل فى صناعة الصلب فى نظر تشارلز شواب انجاز قامت به الادارة لا مثيل له لقد تمسك بنا العمال فى الاوقات الصعبة ونحن سنتمسك بهم الآن .

ان هذا الالتزام (الى حد ما) قد شمل ايضا كل الاعداد المتزايدة من العاطلين .

فى اكتوبر حث شواب عمال الصلب على ان يراعوا « ولو بشكل جزئى على الاقل هؤلاء العمال الذين لا يجدون عملا يجب علينا ان نتخذ الخطوات الضرورية واللازمة لكى نؤمن كل شخص له علاقة بصناعة الصلب اثناء فترة الكساد هذه

كما اضاف مايرون تيلور يجب ان ندس ايدينا حتى اعماق حوافظ نقودنا كى نساعد هؤلاء المحتاجين . فالذين هم فى حاجة الى رعاية واهتمام يجب ان يجدوها فنحن رجال هذه الصناعة العظيمة سنقوم حتما بواجبنا فى سخاء لتأدية هذه المهمة من اجل الانسانية دع الناس يقولون ان لا احد من رجال صناعة الصلب قد طلب العون من الآخرين ..

وعندما زار الصحفى وليم هارد مدينة برادوك بولاية بنسلفانيا فى الشتاء التالى وجد ان مصانع ادجار طومبسون التابعة لشركة « صلب الولايات المتحدة » توزع البقالة على ٧٥٢ عاملا لا وظيفة لهم وقد لاحظ ايضا ان هناك بعض المصانع المحلية تقوم بنفس العمل . قال احد الصحفيين من محررى صحيفة اقتصادية « ان البطالة هى مسئولية الصناعة ككل يجب على الصناعة ان تتولى القيادة فى المشاريع العملية من اجل رفع المعاناة » بعض الشركات مثل جوديير وجنرال الكتريك والمحاصيل العالمية وستاندرد اويل فى نيوجرسى قد رصدت صناديق للقروض او لتقديم المساعدات المباشرة مثلما فعلت شركة وستنجهاوس للعاملين العاطلين كما ان بعض الشركات كانت تنتقى بعض العمال لمنحهم اجازات مدفوعة على اساس الحاجة وعدد من يعولون . وقليل من الشركات مثل شركة ستاندر أويل فى نيوجرسى واميركان رولينج ميل وهيلز براذرز ساعدت عمالها على التملك او تصفية ديون الذين يتركون العمل بصفة دائمة

فى نفس الوقت كان يتجه فكر الادارة نحو الاصلاح وحتى منذ العشرينات شدت مشكلة البطالة الانتباه لأن هذه المشكلة كانت موجودة وسط فترة الازدهار بسبب تأكيد الرعاية الرأسمالية على ضرورة تأمين السلامة للعامل .. أما نتائج الإتجاه فكانت لا تستحق الذكر وإن كان ثلاث عشرة شركة فقط هى التى بدأت برامج شكلية ولكن بدأت ظهور الخطوط الرئيسية للمجهودات الخاصة بالتنفيذ وكان الطريق الاول هو الضمان الشفوى للعمل طول العام ففى عام ١٩٢٣ بدأت شركة جامبل وبراكتور مشروعها المشهور الذى منح العاملين فى مصانعها للصابون فرصة عمل ليوم كامل لمدة ٤٨ اسبوعا فى العام . وكان هذا الطريق (فى الحقيقة) فيه تحد للادارة لتجعل العمليات فى المصانع مستقرة وان تبتكر اساليب جديدة لتنظيم العمل . ولم

تجرؤ الا قلة من الشركات على اعطاء مثل هذا الضمان انها لا تضمن اسواقا مستقرة مثل اسواق الصابون . وكان ان بدأت بعض شركات اخرى مثل جنرال الكتريك وبيثلهيم للصلب فى وضع ترتيبات لتحسين الاستقرار الوظيفى . فلما جاءت فترة الكساد نفذت هذه الترتيبات وكانت قد تطورت ، فى برامج اقتسام العمل مثل نقل العامل من قسم الى قسم وتخفيض التعيينات الى اقل حد وأنشاء قوائم باعمال الصيانة فى المواسم التى يبطوء فيها العمل ، اما الطريق الثانى فهو انشاء احتياطى للتأمينات اما يدفعها اصحاب العمل بالكامل او بالاشتراك مع العاملين وهذا الاحتياطى يعطى العاملين الحق فى الحصول على فوائد محددة لمدة محددة

ادخلت شركة « جنرال اليكتريك ومعها مصانع روتشستر الاربعة عشر برياسة ايستمان كوداك مشاريع التأمين فى السنتين الأوليين من سنوات الكساد ولهذا اعتبرت الغرفة التجارية للولايات المتحدة ان هذه الخطوة تؤكد ان هناك ترتيبات طويلة المدى لمكافحة البطالة وأن هذه الترتيبات أصبحت سياسة ثابتة فى الصناعة الامريكية واما الجمعية الوطنية لمهندسى الكهرباء وفى يوم ١٦ سبتمبر من عام ١٩٣١ حدد جرارد سووب (مدير شركة جنرال اليكتريك) الخطوط العريضة لأكثر المشاريع طموحا التى ظهرت خلال الازمة . فقد تضمن هذا المشروع الفكرتين الاساسيتين : الاستقرار الوظيفى واحتياطى التأمينات (علاوة على نصوص اخرى تتعلق بتعويض العمال والتأمينات على الحياة والوجبات الغذائية) ولكنه وضع ايضا المشروع لينفذ على مستوى كبير لم يسبق له مثيل . فقد قال سووب بايضاح « ان الشركة الواحدة لا يمكنها ان تحل مشكلة البطالة بمفردها حلا عمليا وذا طابع مؤثر اما حالة الاستقرار فانها تقتضى اصدار قواعد وترتيبات من

الجمعيات الصناعية كلها وهى بدورها تخضع للرقابة باى شكل من الاشكال من جانب الرقابة الفيدرالية

ان التأمين ضد البطالة يجب ان يكون على مستوى الوطن حتى يشمل التغطية المستمرة عندما ينتقل العامل من مكان الى مكان وقد اثار مشروع سووب هذا اهتماما كبيرا لأسباب منها : مميزاته التى اثارت حولها الكثير من القيل والقال ومهما كانت العيوب التى قد يجدها رجال الاعمال فى المشروع فانهم لا يشكون لحظة فى ان سووب كان على حق فى اهتمامه الملح بحالة البطالة . ان وجود هذه الحالة منذ زمن امر لا يقلل من خطورة الحالة نفسها على الصناعة ان تحسن الاوضاع اولا ثم طريقة القضاء عليها نهائيا يجب ان يكون رد الفعل عند كل من اعطى فكره واهتمامه لما يدور من حوله

فلو كان الاقتصاد حين القى سووب خطابه تمكن من تحقيق حالة الازدهار التى استطاع تحقيقها بعد ذلك لكانت الرعاية الرأسمالية اكثر قيمة واهم نفعا بل وخالية من اى ضرر . كتب احد محررى الغرفة التجارية يقول ان حالة الكساد اوضحت لنا مدى ما يشعر به اصحاب الاعمال من ضرورة تقبلهم لواجباتهم الاجتماعية . فقد ادرك صاحب العمل ان الشغل اصبح اكثر من ان يكون سلعة تشترى بارخص الاسعار وقال شواب ان بعد النظر والتناول السليم لمصالح العمال ستقوم وتنهض كتمثال بارز يدل على الانجازات الحديثة للادارة الامريكية فى الوقت الحاضر وبالاحتفاظ بالاجور واتساع حركة العمل فان الاعمال التجارية والصناعية تستطيع الحفاظ على المؤسسات الاقتصادية فى اوضاع قوية وان تضمن القدرة الشرائية عند الناس اذا ما بدأت الاحوال فى التحسن ولكن الاحوال لم تتحسن بل زادت سوءا كل يوم حتى ارتطمت فى النهاية بقاع الركود الذى لم يكن يتخيل احد ان يصل اليه ففى عام

١٩٣٢ هبط انتاج السّيارات الى ٢٠   وبعد هذه السنة الصعبة قال ان استطاعة قادة صناعة الصلب أن يخرجوا معظم شركاتنا بحالة سليمة بالرغم من الخسائر الفادحة التى لحقت بهذه الشركات فذلك شهادة كبيرة ودليل قاطع على المرونة والحكمة . ولكن فى الوقت نفسه سقطت الرعاية الرأسمالية وأصبحت من الحالات الميئوس منها .

ان الانهيار الاقتصادى كان السبب فى توقف اى تقدم فى المشروعات وفى التأمين ضد البطالة ولكن بعض الشركات القليلة اتبعت خطوات شركة « جنرال اليكتريك » ومصانع روتشستر وكان علـى ســـووب وهو يحاول مساندة مشروعات التأمين ان يقنع مجلس المديرين بان يوافق على حصول العامل على تأمين يعادل نصف اجر العامل العادى لمدة ستة اشهر اعتبارا من نوفمبر ١٩٣١ ويتذكر سووب بعد مرور عام فيقول « ولكن الاحوال سارت الى اسوأ وبانتظام وشعرت بالشكر بعد ان انقضت فترة التأمين وهى الستة أشهر. انه كان مشروعا طموحا يفوق امكانيات اى شركة بمفردها حتى تنفذه نحو خطوة صناعية واسعة كما ان مشروعه الكبير لم يحقق نجاحا اكبر . لقد استمر فى الحث عليه ولكنه اعترف بانه « لم يكن له تأثير يذكر » وبينما كانت الصناعة تلتزم السلبية الا أن الشعور أخذ ينمو نحو طلب التأمين ضد البطالة حتى أن هــــذا المشــــروع نــال مســـاندة روزفـــلت وكان محافظا لولاية نيويورك وقتئذ . وقامت بدراسته لجنة اوهايو الخاصة بالتامين ضد البطالة دراسة عميقة واصبح قانونا فى ولاية ويسكونسن ولكن الحالة الاقتصادية اعادت تهديدها لبعض الشركات التى كانت تساند المشروع وكان ذلك فى اوائل عام ١٩٣٢ . وصرح شواب بعد ان اعترف بالاخطاء السابقة بان على صناعة الصلب ان توفر احتياطيا لمواجهة اى كساد فى المستقبل واذا صدر قانون

فعليه عند صدوره الا يؤثر او يعين اى عمل . تطوعى تقوم به الشركات التى تريد تطبيق القانون والا فان سنوات التقدم والاعمال التطوعية ستتعرض للخطر وكرجل محنك ومجرب كان شواب لا يريد ان يكون هناك اى ضغوط على الشركات المجهدة ماليا
كانت الترتيبات السريعة لوقف الكساد تفشل الواحدة بعد الاخرى حتى ان سلم الاجور لم يكن من الممكن التمسك به ففى صناعة الصلب كانت الاسعار تتحرك نحو الانخفاض بالرغم من توسلات وحجج زعماء الصناعة وفى الواقع لم يستطع احد ان يحقق ربحا الا بعض الشركات التى عرفت بالادارة البخيلة وبالمنافسة المستميتة مثل اتحاد الصلب الوطنى الذى يديره ا . ت . وير وكان انحدار الاجور الى اسفل جزءامن هذه الصعوبة انفجر جيمس فاريل مدير شركة « صلب الولايات المتحدة » امام معهد الصلب فى مايو ١٩٣١ قائلا « اعتقد ان هذا نوع رخيص من الاعمال المالية حين يعمل الرجل ثلاثة ايام فى الأسبوع ثم يستقطع منه ١٠٪ فاذا كان هذا هو الوضع الحالى فانه لا يمكن ان يكون هذا نتيجة فكر الشركات ذات التقاليد والتاريخ القديم ولكن سرعان ما اضطرت هذه الشركات لاتخاذ نفس الخطوة فلما اعلنت شركة « صلب الولايات المتحدة » عزمها على تخفيض الاجور ١٠ اعتبارا من اول اكتوبر ١٩٣١ اصبح الاحتفاظ بسلم الاجور فى صناعة الصلب وكذلك فى الصناعات كلها مقضيا عليه وبعد عدة اسابيع قليلة تخلى فورد عن اعطاء السبعة دولارات فى اليوم (وهو الامر الذى كانت الشركة قد اعلنت عنه . بشكل درامى . عندما طلب الرئيس هوفر ضرورة العمل على استقرار الاجور فى نوفمبر ١٩٢٩) حتى وصل الاجر الى اربعة دولارات فى نوفمبر ١٩٣٢ . ان فشل الاحتفاظ بمستوى الاجور دل على مدى تعرض الشركات وحتى الكبرى للطعن والنقد من منا يستطيع ان يغير من كشف الميزانية الذى لا يرحم

بهذا اقر شواب بعد اجراء اول تخفيض فى اجور العاملين فى الصلب . أما فى التخفيض الثانى (فى ربيع ١٩٣٢) فقد قال (نحن لا نستطيع التهرب مما تمليه علينا الظروف الحالية) .

كان لعجز الشركات اثر سىء فى حل مشكلة البطالة واصبح نظام اقتسام العمل اكثر من دعابة قاسية وخاصة بعد ان انخفض معدل الانتاج ففى شتاء عام ١٩٣١ كان العمال فى شركة جوديير يعملون ١٨ ساعة فقط فى الأسبوع اما بيثلهيم للصلب فقد اعترفت الشركة فى ديسمبر ١٩٣١ بانه فى ظل نظام الورديات كان الرجل « يحصل على اجر لا يكفى ان يقيم به اوده » وقد مروا بأسوأ عشرة اشهر فى حياتهم بعد ذلك عندما هبطت عمليات الشركة بنسبة ٩٠٪ فى الوقت الذى لم تنقص فيه الشركة قوتها العاملة الا ١٥ ٪ من العدد العادى . اما انتظار العاملين العاطلين للحصول على عمل فقد طال فى هذا الوقت وخاصة فى مجال الصناعات الثقيلة ففى عام ١٩٢٩ كانت شركة جنرال موتورز تستخدم ١٠١،٠٦٩ عامل اما فى عام ١٩٣٢ فقد انخفض العدد الى ٥٢،٢٧٧ عاملا وارتفع عدد العاملين من ثمانية ملايين عام ١٩٣١ الى خمسة عشر مليونا فى مارس ١٩٣٣ وهو رقم مفزز للنفس لأنه يمثل ثلث القوى العاملة أى بتعطل واحد من كل ثلاثة من القوة العاملة وقبل ذلك ببضع سنوات توقف أصحاب الأعمال عن الاهتمام بمصالحهم او القول بان الموارد المحلية قادرة على تحمل اعباء الاعانات والمساعدات . حتى ان احد المتحدثين باسم الغرفة التجارية تحدث الى مستمعيه فى الاذاعة فى سبتمبر ١٩٣١ فقال ان تقديم مساعدات الحكومة الفيدرالية يشل الشجاعة والمبادرات ويحطم الاستقلال وفى الاقتراع الذى تم فى الغرفة التجارية جاءت النتيجة ضد المخصصات الفيدرالية للمساعدات بفرق ساحق (١٢ صوتا ضد واحد) اما فى عام ١٩٣٢ فلم يعد لأصحاب الاعمال مجال للاختيار ففى شهر يونيو كان زعماء مدينة

شيكاجو يتوسلون لطلب المعونة الفيدرالية لمساعدة مدينتهم وكانت قائمة اسماء هؤلاء الزعماء تضم اسماء رؤساء مثل أرمور و كوداهى ، وويلسون والمحاصيل العالمية وانلاندستيل وبنديكس وشركة الولايات المتحدة للجبس . اما فى واشنطون فان ممثلى اصحاب الاعمال الذى كانوا يعارضون بشدة فى السنوات السابقة مخصصات المساعدات تغيبوا فى عام ١٩٣٢ بشكل ملفت للنظر عن حضور جلسات الاستماع فى مجلس الشيوخ .

وكانت الحالة فى الحقيقة سيئة اكثر مما تظهر فى مكاتب الشركات فى شيكاجو ونيويورك فعمال الصناعة لم يفقدوا الامل فى عودة الرعاية الرأسمالية فحسب بل ان الكثير منهم انقلبوا على اصحاب الاعمال فى وحشية لقد قاموا بذلك برغم نوايا الادارة الطيبة الاكيدة وهذا مرجعه تأثير الكساد الذى افسد اى عمل امين من اعمال البر ان هذه الحقيقة لا تظهر واضحة من بعد اما عن قرب فيمكن ملاحظتها هنا وهناك

وفى مايو ١٩٣١ خرج الفان من العمال فى اضراب من مصانع شركة المصنوعات المطاطية فى مدينة ميشاواكا فى ولاية انديانا وهى لا تبعد كثيرا عن سوث بيند . كان هذا الاضراب مفاجأة للادارة فقد كانت هذه الادارة تفخر دائما بتاريخها الطويل عن علاقتها الطيبة مع العمال حين كانت مؤسسة خاصة فى بادىء الامر ثم اصبحت تحت اشراف مطاط الولايات المتحدة كانوا يفخرون لانهم من القادة الاوائل الذين اشتركوا فى انشطة الرعاية الرأسمالية

وعندما اصابت الافات الصعبة هذه المصانع عام ١٩٣٠ قامت الشركة بكل ما يمكن عمله لحماية العمال عن طريق العمل بالمشاركة كتب كايروس س. شينج رئيس العلاقات العمالية بمؤسسة الولايات المتحدة للمطاط يقول « انى اعتقد (فى الواقع) انه من اجل نجاح محاولاتنا للسيطرة على الوضع الحالى فقد ذهبت الادارة

الى ابعد مما يعتبر صفقة رابحة لقد قدمت الادارة تنازلات كبيرة لانهاء الاضراب فوافقت المصانع على مناقشة اسباب الشكوى مع لجنة تمثيل العاملين التى انتخبت من بينهم بالتصويت السرى وقد قال احد ممثلى الشركة للجنة فى سبتمبر « ان لدينا الرغبة الشديدة فى الاحتفاظ بحسن نية العاملين » وفى هذا الوقت بالذات وجد احد اعضاء لجنة التوفيق الفيدرالية ان العمال كانوا غاضبين بشكل خطير وقد حذره ثلاثة (من افضل الرجال) من انهم سيقتلون المشرف اذا ما خرجوا فى اضراب مرة اخرى وبرغم الجهود التى قامت بها الشركة لتسوية الامر الا انها وجدت نفسها تجلس على برميل من البارود

ان حالة الكساد تطلبت اصدار مجموعة من القرارات الصعبة . قال المراقب « نظرا لحجم العمل الذى انخفض لدرجة كبيرة ونظرا لأنخفاض اسعار السلع فقد زاد الشعور بضرورة الاقتصاد والوفر اكثر من ذى قبل . وحتى يمكن مواجهة المنافسات الشديدة فقد بدأ فى تطبيق برنامج عنيف وصارم كما ادخلت معدات وأساليب جديدة وخفضت الاجور بنسبة ١٠٪ والقيام بتفتيش يومى كم كان يطالب هذا البرنامج بمعدلات انتاج وفق معدل موضوع واستخدام مهندس لدراسة الوقت والحركة المطلوبة لكل عملية ثم تطبيق الاجور والاجور الاضافية على ضوء هذا كله . ان هذا البرنامج الجديد كان بمثابة الشرارة التى انطلقت وسببت الثورة فى مايو فقد اشتكى العمال من مستوى الاداء العالى المطلوب والمستحيل تحقيقه ولأن كثيرا من العمليات يجب ان تبدا بساعة او بساعتين مبكرا حتى يصل مستوى الاداء الى هذه الدرجة من الكفاءة والذى يسمح لهم بالاستمرار فى العمل وان الاجور انخفضت الى نصفها نظير عمل اكثر . وبالرغم من التغيرات التى اتت بها الشركة وكذا الضمانات والتأكيدات التى قدمتها فان ذلك كله لم

يقلل من العداء « لهذا النظام القاسى والعنيف واللا انسانى ، وهكذا واجهت الادارة ازمة حادة لم تجد لها حلا . ان هذا الكساد الذى دعا الى بذل جهود انسانية هو نفسه الذى تطلب اتخاذ قرارات قاسية وصارمة والاسوأ من ذلك ان اعمال البر ادت الى زيادة شدة الاضرابات . فلو ان الشركة لجأت الى تخفيض عدد العمال لأعطت العمال الباقين فرصة العمل ليوم كامل ان المديرين فى مصانع ميشاواكا احسوا ان نظام الاداء الجديد يمكن ان يكون اكثر نجاحا ولن يسبب قيام اية معارضة وزيادة فى المعانى الطيبة وافقت الشركة على تحويل بعض الرجال الى العمل فى اشغال كان يؤديها النساء لتتيح لهم فرصة العمل بدلا من طردهم ولكن سرعان ما بدأ الهجوم على الشركة بتهمة انها تعطى اجورا تكفى لسد الرمق « اذا كنا طردنا هؤلاء العمال فى ذلك الوقت واذا كنا ابقينا على استخدام النساء لوفرنا الكثير من هذه المتاعب ولأصبح لدينا السبب القانونى لهذا الاجراء نظرا لقلة فرص العمل فلما قامت الشركة بتنفيذ هذا الاجراء فانها بكل بساطة قد جعلت الحالة اكثر سوءا مما كانت عليه وعندئذ بدأت الفترة الثانية من الاضراب فى سبتمبر عام ١٩٣١ بسبب قيام الشركة بتسريح خمسين عاملا

وحينئذ طلبت لجنة العاملين توزيع العمل على نطاق اوسع وعندما رفضت الشركة هذا الطلب لرغبتها فى تأمين اعمال كافية للعمال الباقين فى فصل الشتاء قام العمال بتوجيه التهم الى الادارة لانها تفرق فى المعاملة بين التابعين للاتحاد وفى مايو ١٩٣٢ اضطرت الشركة مرة ثانية الى تخفيض الاجور بنسبة ١٥ وجعلت هذا التخفيض يسرى على فترة الاسابيع التى يعمل فيها العمال اربعة ايام فى الاسبوع فقط وكان من غير شك هدفها من هذا الاجراء (على هذا النحو) ان يضمنوا للعمال أجوراتكفى لسد

نفقات المعيشة ولكن العمال فسروا هذا بانه خدعة وقاموا بالاضراب مرة ثانية . وهكذا رسخت جذور الكراهية بالرغم من توسلات الشركة اننا لسنا أنانيين وايدينا نظيفة وشريفة وكان هذا قمة السخرية ففى العشرينات كانت كل الظروف تنمى وتزيد من الثقة فى الادارة فى فترة الكساد اصبحت الظروف تشير الى فقدان هذه الثقة ولكن تجربة شركة ميشاواكا كانت تجربة فريدة لان الاضرابات كانت فيها علنية (وربما كان مرجع ذلك الى وجود اتحاد وافكار شيوعية . ولكن كانت موجة الاستياء الصامت تنمو فى كل مكان ولما انفجر هذا الاستياء الصامت بسبب ظروف « الخطة الاقتصادية الجديدة كان الجو قد امتلا بالاتهامات للسرعة التى لا رحمة فيها فى انخفاض الاجور والمحسوبية الطاغية فى تنظيم الاعمال كل هذه الشكاوى ساعدت على تعبئة الشعور والنفوس بالمرارة هذا الى جانب الشكوى الكبرى والرئيسية من البطالة وتفشيها

فى ١٨ يناير ١٩٣٢ اسر بول و ليتشفيلد بشركة جوديير لصديق له وقال اننا ننجرف كسفينة ليس لها سكان فى مياه تزداد خطورة يوما بعد يوم ان روح الاكتئاب والتخلص من الاوهام تتزايد وتظهر فى كل مكان . يذهب اليه الفرد ان مشكلة البطالة وراء جميع الامراض الاخرى لقد حزن ليتشفيلد على حالة المعاناة الشديدة التى جاءت مع الشتاء الثالث الفظيع لفترة الكساد (ان اشد تعبير بالألم عن ذلك التعاطف كانت الصرخة السابقة التى أطلقها دانييل ويلارد مدير شركة بلتيمور واوهايو للسكك الحديدية اذ قال اذا كان العامل متعطلا ويعول اسرة فـــإنه يرتكب السرقة قبل ان يموت جوعا وكان شعور الحزب هذا نابعا من حالة الضياع والعجز اما الكارثة الاقتصادية فلأن الرعاية الرأسمالية كانت ترتكز كلية على الثقة التامة فى قدرة اصحاب الاعمال الكبار فقد تعهدوا بتأمين حياة

كريمة لعمالهم وفى المقابل فان العمال كانوا يعطون الاخلاص وحسن النية ولكن . لم يعد هذا الضمان وعد شرف ففى اغسطس ١٩٣٢ لاحظ مايرون تيلور ان شركة صلب الولايات المتحدة اصبحت تحت رحمة الاوضاع التجارية السائدة شأنها فى ذلك شأن اى شركة اخرى وكان هذا الاعتراف قاتلا .

ان الرعاية الرأسمالية استنفدت جميع ارصدتها حتى ان احد العمال الميكانيكيين العاطلين والذى كان على وشك ان يخسر المنزل الذى يسكنه كتب يقول « ان اصحاب البنوك ورجال الصناعة الذين يديرون الامور فى بلادنا قد اثبتوا عدم قدرتهم بالكامل او عدم اكتراثهم بوضع الوطن فى ظروف افضل وفى خطاب مفعم بالشجون وصل الى بنيامين س مارش زعيم « جماعة الضغط الشعبى » من احد العمال القدامى فى شركة فورد « كتب هذا العامل يقول « لقد امضيت حياتى فى خدق مليونير » فعلق مارش على هذا الخطاب بقوله اذا كانت شركة فورد يمكنها ان تطرد مثل هذا الرجل الذى عمل بها ثلاثين عاما ليموت جوعا وامثاله وهم فى سن ٦٥ او ٧٠ عاما فمن الواضح الا تبقى ولا ينبغى ان تبقى رعاية العاملين فى ايدى اصحاب الاعمال »

ان المراقبين المدققين استطاعوا ان يقرأوا المستقبل ففى الماضى وفى يونيو ١٩٢٩ كان زعيم العمال جون فرى يقول انه هزم بواسطة هذه النظم المتطورة والماكرة التى جعلت من الصعب على اتحاد العمال ان يحتفظ بتماسكه . ان سنتين من الكساد قد غيرت رأى فرى فى مستقبل الاتحاد حيث قال ان الأغلبية العظمى من العمال كان اتحاد الشركات قد اسلمهم للنوم بفضل مشروعات الرعاية والمنظمات الاجتماعية التى كان يرعاها اصحاب الاعمال حتى ان العمال كانوا يعتبرونهم حماتهم كما اعتقدوا اعتقادا قويا بأن منظمات الاتحاد العمالى غير لازمة لرعايتهم . انى اتطلع (اذا

خرجنا من حالة الكساد هذه ، الى فترة زمنية للتنظيم على مدى اوسع مما عرفناه اثناء فترة الحرب . الحقيقة ان النظام الحالى للبنوك والصناعة قد فشل فى ان يكون اهلا للثقة التى وضعها الناس فيه ان النظام الرأسمالى والذى تمثله هذه المؤسسات معرض للانهيار فى الوقت الحاضر . وبهذا قيم (مثل غيره) القوة التى بها تتمكن القوى العاملة من ادارة عجلة الصناعة الأمريكية .

ان الرعاية الرأسمالية لم تستطع ان تحمل نظام العلاقات العمالية الذى كانت تسيطر عليه الادارة ولم يكن الفشل ملازما للكيفية التى كانت تدار بها هذه الرعاية فى العشرينات ولكن هذا الفشل جاء على اثر التحول الغريب الذى ادخل على دولاب الاعمال وان كان الدارسون لا يميلون الى معالجة موضوع الرعاية الرأسمالية بهذه الطريقة فانهم يميلون كثيرا الى اعتبارها مرحلة عابرة منحرفة من مراحل حركة التصنيع فى امريكا فمثلا إنتهى إيرفنج بيرنشتين الى أن الهدف من الرعاية الرأسمالية (وهو تجنب تدخل الاتحاد العمالى) كان يمكن تحقيقه مرحليا فقط لأن الصفة الابوية للرعاية فشلت فى ان تضع يدها على المسائل الرئيسية . ان رأى بيرنشتين متقارب مع رأى شخص يستهجن الرقابة النفسية من فرد على فرد اخر اذا كان من المريح ان نرى ان الرعاية الرأسمالية لم تكن ناجحة ولم تستطع ان تقنع العمال بانهم سيكونون افضل حالا وهم تحت وصاية اصحاب الاعمال . كما انها لم تستطع ان تتأصل فى نظام الصناعة الامريكية فان الحقائق تشير الى عكس ذلك . ولكن هل كانت الرعاية الرأسمالية ستتحطم تلقائيا ان عاجلا او اجلا ؟ هذا سؤال يجب ان يكون مطروحا للمناقشة . فنحن نعلم انها تحطمت بسبب ازمة اقتصادية قاسية وكان من الممكن ان يبقى ويستمر هذا الطريق الابوى الذى كانت العلاقات الصناعية تسير فيه لولا الكساد الكبير .



ظهور نظرية تكوين
اتحاد لعمال الانتاج بالجملة

حين قدمت « الخطة الاقتصادية الجديدة » كان إتحاد العمال الامريكى قد اصبح حركة جامدة كانت العضوية تقل قليلا عن ثلاثة ملايين فى عام ١٩٣٣ وكان الجزء من هذه العمالة والذى لا ينتمى الى قطاع الزراعة (العشر) لم يتغير حجمه برغم مرور ثلاثين عاما منذ قيام نظام الاتحاد . والمسألة ليست ارقاما فالقوى العاملة كانت مقصورة على صناعة اشغال الابرة والمرافق العامة (ما عدا المواصلات) ومناجم الفحم وتشييد المبانى والسكك الحديدية وفوق ذلك كان هناك فراغ فى الصناعة حاصة فى مجال الانتاج بالجملة . فالعمالة المنظمة لم تستطع اختراق الصناعات التى تملكها الشركات العملاقة او التى تدار بوسائل تكنولوجية متقدمة تشمل الميكنة ونظرية تقسيم العمل او تقوم على عدة عمليات مختلفة للانتاج للسوق المحلى او أن عمالها من غير العمال المهرة او نصف المهرة . اما الانتاج بالجملة الذى جوهره ـ الحديد والصلب والمواد الكيماوية والمعادن غير الحديدية والمطاط والمواد الكهربائية وصناعة المواد الغذائية ـ فان الافكار الاتحادية العمالية لم يستطع النفاذ اليه . اما النفاذ الكبير فقد حدث بعد عام ١٩٣٣ وبعد عشر سنوات طبقت أغلب الشركات الصناعية للانتاج بالجملة نظرية تكوين اتحاد عمال بها وبالطبع ترك هذا اثارا كبيرة وكما قال والتر جاكينسون كان ذلك تغير جذرى فى قوة العلاقات

الاجتماعية فى المجتمع الامريكى والواقع ان هذا الانجاز انما ترجع جذوره الى الثلاثينات (وان كانت هذه فترة مناسبة) الا انها لم تستطع ان تخلق هذه النظرية الاتحادية الجديدة . اما النجاح النهائى لهذه النظرية فقد جاء نتيجة الاحداث التى كانت سببا فى انتهاء فترة الكساد الكبير والخطة الاقتصادية الجديدة

ان نظرية تكوين اتحاد عمالى فى صناعات الانتاج بالجملة مازالت تحتاج الى شرح وهذا هو الهدف من هذا المقال

ان هذا الانجاز بدأ من داخل الحركة العمالية التى كانت دائمة التغير . اما الحقيقة الجوهرية ـ فى الواقع ـ فهى قيام « مجلس المنظمات الصناعية » وكان فى الاصل لجنة التنظيم الصناعى » كاداة لتوحيد الصناعات الاساسية . وهنا ترتسم عدة استفهامات ملفتة للنظر : ما هى الحاجة التى دعت الى انقسام اتحاد العمال ؟ وما الجديد الذى جاء به مؤتمر المنظمات الصناعية والذى كان يناقض طريقة تناول الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى لكى يمكنه من ايجاد اتحاد لعمال الانتاج بالجملة ؟ واخيرا هل كانت جهود الاتحاد حاسمة عند تنظيم قطاع الانتاج بالجملة

يبدو ان اجزاء الموضوع متنافرة وغير منسجمة فاتحاد عمال الصناعة ضد اتحاد المهنيين

ان عدم الانسجام كان فى البناء ان تنظيم عمال الصناعة هو التنظيم الذى يضم جميع عمال صناعة واحدة وقد وقع الاختيار على الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ليكون هو الاطار الشامل لهم جميعا ويرجع عدم الانسجام هذا الى عدة اسباب اهمها السيطرة العددية للعمال المهنيين فبالرغم من ان مصالح العمال الصناعيين كانت معرضة للخطر دائما فهم لم يستطيعوا ان يجمعوا العدد الكافى من الاصوات للحصول على الاغلبية فى مؤتمرات الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى وحتى الاتحاد الفيدرالى نفسه كان جهة تشريعية

بالنسبة لبقية الاتحادات المنضمة اليه كما ان مناطق نفوذ احد الاتحادات كانت مقصورة عليه من الناحية الانتخابية التى ينزل فيها بقائمة من عنده مهما تعددت الاتحادات الاخرى التى يجب ان تلتزم بالقائمة الانتخابية هذه وكان اتحاد المهنيين له السيطرة التقليدية بين الصناعات الاساسية والى جانب ذلك فان الحقيقة الثابتة هى ان قوة الاتحادات انما تتوقف على الاتحادات الوطنية، ولما كان الاتحاد الفيدرالى عبارة عن جهاز قائم على التطوع فقد كانت قراراته غير ملزمة حتى ان وليام جريم قال « ليست هناك قوة تضطر اى اتحاد او اى شخص بالقيام بعمل ما او كما قال فيليب تافت ان الاتحاد الفيدرالى حتى ولو اراد لا يستطيع ان يجبر اى اتحاد للمهنيين ان يترك منطقة نفوذه او حتى يضطر الاتحادات الاخرى للدخول فى وحدة تجمع بينهم اذا لم يبق داخل الحركة العمالية الا صانعو السياسة وحتى هؤلاء لم يكن لديهم اى نفوذ او قوة لذلك لم يهتم بهم كثيرا موظفو الاتحاد الفيدرالى ولهذا كانت كل هذه الحقائق تشير الى ميل الاتحاد الفيدرالى لمصالح العمال المهنيين

وبقيت هذه الاعتبارات مقيدة للاتحادات العمالية خاصة فى الفترة التاريخية التى ثار فيها الجدل حول البناء الجديد الذى بدأ فى منتصف الثلاثينات ففى مؤتمر الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى الذى عقد فى سان فرنسيسكو عام ١٩٣٤ اثيرت هذه الاوضاع وربطت مع موضوع اجازة اتحادات عمالية فى ميدان الانتاج بالجملة فى صناعة السيارات والاسمنت والالومنيوم وبعض الصناعات الاخرى الصغيرة ولما كان العمال الصناعيون افادوا من التطورات الاخيرة فقد اجبروا المؤتمر على الاعتراف بان هناك حالة جديدة قد ظهرت ولهذا يجب اعادة التنظيم على كافة المستويات حتى يصبح الاتحاد الفيدرالى اكثر فاعلية ولكن (من جهة اخرى)

كان المؤتمر يريد ان يحافظ بالكامل على حقوق اتحادات المهنيين فى مناطقهم وجاء المجلس التنفيذى الذى عهد اليه الاختيار بين الامرين وقرر استبعاد عمال العدد والصباغة وصناعة الادوات وقطع الغيار من مناطق نفوذ عمال انتاج السيارات والصيانة وتركيب الآلات الـذين يعمـلون فى مصـانع « المطـاط المتحـدة » وبناء على ذلك جاءت النتيجة المصيرية فى عام ١٩٣٥ فى مدينة « اتلانتا » عندما وافق المؤتمر على هذا القرار ولم يقبله جـون ل . لويس ومؤيدوه واصروا كما قال تشارلز هوارد رئيس اتحاد عمال الطباعة ، على ان الاتحادات الصناعية هى الحالة الوحيدة فى الصناعات الكبرى للانتاج بالجملة

ولكن بعد مؤتمر عام ١٩٣٥ قامت حركة مستقلة حولت الاتحاد الفيدرالى الى اتحادين .

تتابعت الاحداث فى الفترة ١٩٣٤ - ١٩٣٥ وكان من الصعب ملاحقتـها ومعـرفة الامـور على حقيقـتها وانخـذ الجـدل تعـبيرات سبـق أن استخدمـت فى الاتحـادات العمالية وكانت النتيجة فى النهاية ظهور اتحادات صناعية قوية واتضح بعد ذلك ان الصراع حول تكوين الاتحاد الفيدرالى كان الدافع الى قيام مجلس المنظمات الصناعية ولكن لم تعط هذه النتيجة أهمية كافية .

ولم يكن الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ينقصه العثور على نظام بديل فلم يكن صمويل جومبرز اقل بصيرة من الذين انتقدوا الاتحاد الفيدرالى . لقد راى مدى قصور البناء الاساسى لاتحاد الفنيين عن مسايرة الصناعة الامريكية التى بدأت تتطور على مر السنين استجابة لمتطلبات الانتاج بالجملة ولذا كان يتوقع وجود حاجة الى تنظيم يضم العمال غير المهرة لأنه مع ظهور اختراعات جديدة وتطبيق نظم حديثة وتقسيم العمل الى فروع فان الكثيرين

من العمال الذين كانوا يعملون فى صناعات تحتاج الى مهارة سوف يجدون انفسهم وقد فقدوا اعمالهم اى ان من كان يعتبر « اسطى بالأمس » سيصبح عاملا غير ماهر اليوم وكانت الاداة المناسبة هى انشاء اتحادات عمالية فى كل ولاية فاذا انضم هؤلاء العمال الى اتحادات محلية فان بقية العمال (الذين لم يكونوا منضمين الى اى اتحاد) سيستجيبون بحكم عملهم الى اى اتحاد وطنى مناسب لطبيعة عملهم او لأى اتحادات صناعية تنتسب مباشرة الى الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى كما سبق ان انتسبت اليه اتحادات الولايات . وكما قال جومبرز فإن إتحاد العمال فى كل ولاية يصبح المكان الذى تحشد فيه قوى الحركة العمالية

وبالاضافة الى تنظيم العمال العاديين فان الاتحاد حاول تغيير البناء القائم حتى يصير لهؤلاء العمال الحق فى الانتساب اليه لذلك اعطيت الاتحادات الوطنية الحق فى ان تمنح عضويتها للعمال المهرة ونصف المهرة داخل الصناعة الواحدة فمثلا : ضم عمال عمل الطوب الى اتحاد التشييد والمبانى وعمال عمل الصفيح الى اتحاد عمال الصفيح ولكن جومبرز كان يرغب بشدة فى أن يجذب عمال القصدير الى اتحاد عمال الصفيح فى اتحادات اولية اى اتحادات وطنية لعدة مهن معينة فى صناعة معينة ولمحاولة تحقيق هذه الرغبة حث الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى الاتحادات الوطنية على الإندماج (الامتزاج) او التنازل عن قوانينها حتى يقبل قوانين اوسع مدى . وكانت النتيجة النهائية لكل ذلك هو ايجاد اتحاد وطنى عام يغطى كل المهن فى الصناعة الواحدة بغض النظر عن درجات المهارة بالاضافة الى العامل العادى كانت هذه التنظيمات التشريعية قائمة فى الفترة التى سبقت الثلاثينات وكانت ذات فاعلية فى صناعة الانتاج بالجملة وقتئذ وكانت الاتحادات المهنية لا تزال موجودة ولم يضح بها حتى ان الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى دافع عن

مكانتها فى اعلان سكرانتون فى ١٩٠١ فقد تمسك بكل قوة « بالمبدأ الاساسى » للمنظمات المهنية باعتبارها احدث التغييرات الكبرى الممكنة فى وسائل الانتاج والعمل وكانت التشريعات الاولية لاتتضمن مهنا نصف صناعية مثل سـائق العربـة ذات الخيول (الحوذى) والنجار وعامل ورشة وما اليها من الاعمال المشابهة .

واخيرا تم التنسيق فصارت الاتحادات الاولية والمهنية يعملان معا فى مجال الصناعات الاساسية والى ان نفذ اعلان سكرانتون كانت هناك محاولات ترمى لايجاد « تحالف بين أقسـام وفـروع المهنة » عن طريق « مجلس منظمات المناطق والاتحادات الوطنية للعمال وكان من اثر ذلك ان قام نوع من التعاون (خاصة عند مساندة المطالب المشتركة) وان كان هذا التعاون يتم على اسس متفرقة واوقات متفاوتة فقبل الحرب العالمية الاولى وفى خلالها انضمت الاتحادات الوطنية لعمال تعبئة اللحوم بعضها الى بعض لمواجهة الحاجة الى قرار عام . اما فى مجال الطب (من جهة اخرى) فان اربعة وعشرين اتحادا وطنيا فى اعوام ١٩١٨ - ١٩٢٠ كانت تعمل معا من خلال « اللجنة الوطنية » لمنظمات عمال الحديد والصلب اما على مستوى الاقاليم فقد كان للاتحادات المحلية هيئات رسمية مثل ما كان فى جنرال اليكتريك بمدينة سكانيكتدى لقرابة عشر سنوات بعد عام ١٩١١ وكذلك فى مراكز تعليب اللحوم من ١٩٠١ حتى ١٩٠٤ وكذلك فى مدينة شيكاغو من عام ١٩١٧ حتى ١٩٢٠ وكذلك فى مصانع الحديد والصلب اثناء انتفاضة الاتحاد زمن الحرب وبالاضافة الى ذلك كله كانت ادارات الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى تساعد على اقامة مثل هذه الروابط المشتركة بين الاتحادات . فمثلا اعطت ادارة عمال المعادن الحق للمجالس المحلية للمساعدة على القيام باعمال تعاونية كما كان الحال فى صناعة السيارات عام ١٩١٤ وعام ١٩٢٧

وبالرغم من أن جميع هذه المبادرات كانت غير كافية إلا أنها بينت أن قيام وحدة حقيقية لم يكن شيئا صعب المنال فى ظل ترتيبات البناء المهنى الأول لحركة الانتاج بالجملة .

وفى عام ١٩٢٥ أيد الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى هذه الخطة التى كانت قد استقرت حتى قال مؤيدوها أنها خطة قابلة للتنفيذ على مستوى أكبر لأن أعداد العمال المهنيين لم يكن ذا أهمية فى مجال الإنتاج بالجملة . وخير مثال لذلك : فى صناعة المطاط والقوى العاملة التى كانت نعمل فيها وفق ما جاء فى إحصاء ١٩٣٠ كانت تتكون على النحو الآتى : -

٥٥٩ نجارا
٢٩٥ مصفف حروف وعمال اللينوتيب
٩١٥ كهربائى
١,٢٠٦ ميكانيكى
١,١٤٨ مهندس
٤٨٢ صانع الات
٤,٦٦٥ مشغل الات
٨٠٥ سباك
٣٠٠ صانع ادوات
١,٢٧٦ سائق عربة نقل
٤٥٦ نقاش ومركب زجاج
٨٠,٨٢٥ عامل عادى
٢٩,١٢٤ شغال عادى

لذلك كان التحكم فى الفئتين الاخيرتين يعطى اتحاد عمال صناعة المطاط نسبة ٩٠٪ من القوى العاملة فى الصناعة ولم يستطع وليم هوتشسون رئيس اتحاد النجارين ان يفهم لماذا يضار التنظيم عند فصل « اعداد قليلة نسبيا بالمقارنة بجملة اعداد العاملين فى صناعة المطاط . لهذا كان جون فرى متأكدا من أن المفاوضات المشتركة والاتفاق المشترك عن طريق (اتحاد المعادن)

هو ابلغ رد لما سمى بالشكل الصناعى لتنظيم اتحاد عمال الصناعة ... يمكن صاحب العمل من ان يقوم بالمفاوضة حتى يصل الى اتفاق واحد يغطى جميع العاملين وفى سبتمبر ١٩٣٤ طبقت هذه السياسة على عمال المعادن والتشييد فدخل الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى فى مفاوضات (على هذا الاساس) مع شركة اناكوندا للنحاس .

واذا لم يكن هذا البديل الذى قدمه الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى هو افضل الحلول الا انه كان مناسبا . والترتيبات التى طبقت على الاتحاد الاولى للمهنيين لا يمكن ان يقال عنها انها غير قابلة للتنفيذ ، وقد اثبتت التجارب السابقة قدرتها على ذلك . وبينما كانت هذه الترتيبات لا تجد استحسانا من أنصار لويس فانها فى نفس الوقت لم تستطع ان تدفع الى انتهاك الحركة العمالية قال المستشار العمالى شسترم . رايت (الواسع الإطلاع) فى عام ١٩٢٩ « بالرغم من كثرة الكلام الذى قيل عن المبادىء اثناء النزاع الذى نشب بين الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومؤتمر المنظمات الصناعية فإنى أرى أن كل هذا الجدل والنقاش كان يدور حول الخطط والتطبيق وأن هذا الجدل لم يتضمن أى مبدأ فى أى نقطة من نقاطه» أما فى الماضى فكانت حركات اتحادات الصناعيين تنطوى على اختلافات أساسية . وكان مؤيدو هذه الحركات هم الاشتراكيون وغيرهم الذين كانوا يسعون الى توحيد الحركة العمالية كاداة للعمل السياسى على إحداث تغيير اجتماعى اساسى . أما فى الثلاثينات فلم يكن الامر كذلك اذ ان الاتحادات الصناعية كانت توجه كل همها نحو الإنتاج بالجملة فقط لا غير ، وليس نحو الإقتصاد العام كما كان الحال فى الحركات الإندماجية ، إبان العشرينات . ان الأساس العقائدى لهذه الحركات قد ولى ومضى حتى ان جون ل . لويس بنفسه قد عارض الداعين للإندماج فى فترة ما بعد الحرب ، وكان ظهوره كزعيم لإتحاد عمالى لا يعكس أى إختلافات (فى أوائل الخطة الإقتصادية الجديدة) حول دور حركات إتحاد العمال .

لم يكن المعارضون ممن يغالون فى رأيهم وخاصة فى موضوع البناء . فبالرغم من العداء الشديد الذى كان يكنه معارضو لويس ضده وهم : عمال النجارة وعمال المطاحن وعمال الكهرباء ... الا أنهم كانوا يؤكدون فى الفترة من ١٩٣٤ إلى ١٩٣٦ على سيطرة الإتحادات الصناعية فى مناطق معينة . اما من ناحية لويس فلم يكن متصلبا فى رأيه حول النظرة الإتحادية فى الصناعة ، ففى شهر فبراير من عام ١٩٣٥ حين عقد المجلس التنفيذى للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى لبحث مسألة إبعاد بعض المجموعات المهنية من إتحاد عمال السيارات قام لويس ودافع فى حرارة عنهم قائلا « إن الإعتراضات يجب أن تؤجل فى الوقت الحاضر وأن يبحث ذلك فى ضوء الانجازات التى سنقوم بها فى سبيل تحقيق الاهداف . كما يجب ان يؤجل النزاع والجدل حول ثمار الإنتصار حين تملك الثمار نفسها » وطوال تمسك لويس بمبادىء الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فإنه لم يلتزم بينه وبين نفسه بنظرية إنشاء إتحادات صناعية

لم يكن هذا الامر مهما فى حد ذاته . فقد كان لويس رجلا عمليا يقيس الامور حسب نتائجها خاصة فى الممارسات التقليدية لنظرية الإتحادات الامريكية للعمال . وقد إستجاب زعماء العمال كما قال وليم جرين إلى أن « الواقع أن هناك موقفا وليس نظرية » إذ جاء مؤتمر المنظمات الصناعية إجراء قياسيا أعطى (من وجهة نظر لويس عائدا يساوى الجهود التى بذلت من أجله ... إن الإصلاح الذى تم على نظرية الأفكار الإتحادية للعمال الصناعيين لم يكن العائد المناسب ولا كان هذا الإصلاح يحول دون قبول النهاية فى الحركة العمالية ذات الطابع والأساليب العمالية . وكان من الممكن ان تجد الإتحادات الصناعية مكانا لها كما فعل إتحاد « عمال المناجم المتحدة الأمريكية » (داخل إطار الإتحاد الفيدرالى الأمريكى) . لقد

أعاد عمال الجزارة هذا الحال إلى ما كان عليه فى عام ١٩٢٢ عندما أثير موضوع الصلاحيات فى مجال تعليب اللحوم . لهذا رأى المؤتمر من الأفضل أن يقرر أولا مبدأ توحيد الصناعة ، ثم حين تحس الصناعة بقوتها بسبب هذا التنظيم فإنها حينئذ ستتولى وتحتفظ بزمام المراقبة على كل العمال مهما كانت مهنتهم الصناعية . وفى عام ١٩٢٥ عندما بدىء فى تحقيق هذه الخطوة الأولى قوبلت بالكثير من المشاكل العمالية والمشاكل الإجرائية .

أما الهدف الأوحد الذى سيطر على تفكير لويس وأعوانه فهو : تنظيم العمالة فى صناعات الإنتاج بالجملة . فإذا ما تم هذا الموضوع فإن موضوع إصلاح البناء سيجد حتما وستصبح أهمية هذا الموضوع ثانوية . فقد كان لويس يقول فى إصرار « الإلتزام الأساسى هو تنظيم هؤلاء الناس »

وأما المشاكل التى تترتب بعد ذلك فيمكن بحثها بعد أن تنتهى من التنظيم وليس قبل ذلك . وبعد أن يصبح التنظيم حقيقة واقعة وملموسة ، فلا يجب أن نربط أنفسنا بأى تحفظات يمكن هى نفسها أن تثبط من أثار الحملة لقد كشف ذلك عن لب الأزمة : هل يتخذ الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الخطوات لتنظيم عمال صناعات الإنتاج بالجملة ؟

كانت فكرة الإتحادات الصناعية مناسبة جدا لتبقى ضمن إطار أوسع . والتأثير القوى لهذه الفكرة إنما يظهر عند التقييم المعاصر لعلم النفس عند العمال . فعندما كان وليم جرين يتحدث عن عمال صناعة السيارات صرح قائلا « إنى أدرك تماما حالتهم العقلية . إذا طلبت من أحدهم أن يحضر هنا وطلبت من اخر أن يذهب هناك وإلى ثالث أن يتوجه إلى جهة أخرى فسيقع ثلاثتهم فى حيرة وإرتباك ولن نصل إلى أية نتيجة معهم فهم متعلقون ببعضهم ولهم عقلية الجماعة » وفى الكتاب الجيد الذى

كتبه روث ماكينى « وادى الصناعة » وصف المشكلة كما شاهدها فى مصنع المطاط فى أكرون قال « إستمر عمال الآلات وعمال الكهرباء على حضور الإجتماعات الإقليمية التى كان ينظمها الإتحاد الفيدرالى ، ولم يستطع هذا الإتحاد الفيدرالى أن يجعلهم يدركون أنه من المفروض عدم حضور هذه الإجتماعات ، وأنه من المفروض أيضا أنهم منتمون إلى إتحاد آخر منفصل . كما لم يستطع مطلقا أن يدخل فى أذهانهم أن مصالحهم تختلف عن مصالح عمال المطاط العاديين . فباصرار شديد وبغباء كانوا متمسكين بالإتحادات الفيدرالية المحلية »

ويفسر هنا رجال الإتحادات الصناعية فشل الاتحـــاد. الفيدرالى للعمل الأمريكى فى الإحتفاظ بآلاف العمال الصناعيين الذين جاءوا جماعات فى ١٩٣٣ للإنضمام اليه . فمثلا لاحظ سيدنى هيلمان فى فترة إدارة النهضة الوطنية انه تم تنظيم ما يزيد على ٤٠,٠٠٠ عامل من عمال صناعة المطاط ، ثم بدا الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فى تقسيم وتوزيع هؤلاء العمال على الإتحادات المختلفة مستخدما سلطته عليهم ، وكان نتيجة لذلك أن إنخفضت العضوية فى إتحاد عمال المطاط إلى ٣,٠٠٠ عضو فقط »

اذا فالمشكلة مشكلة تخطيط ما دام للقوى العمالية الصناعية « عقلية جماعية » لذلك لزم أن توضع المرحلة الأولى فى التنظيم على اساس جماعى ... فقد جاء فى محضر إجتماع المجلس التنفيذى للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الذى عقد فى فبراير ١٩٣٥ ما نصه « قال نائب الرئيس لويس أنه لا يوجد عامل نفسانى يجمع بين هؤلاء الرجال . وقد كان يدور فى خلده أن زمن الصراع حول الصلاحيات هو عند الإنتهاء من تنظيم الرجال وليس قبل ذلك » وكان وليم جرين يشاطر لويس وجهة نظره هذه ، فيجب أن تنظم صناعات الانتاج بالجملة على أحسن وجه ممكن » ثم بعد تنظيم

العمال اذا قامت قضية الصلاحيات التى تمنح لكل اتحاد فاننا نستطيع بالتعليم أن نعود العمال على احترام وطاعة سلطات الاتحادات القومية والعمالية » إن هذا المنطق يوضح حالة الياس التى تلت مؤتمر سان فرنسيسكو عام ١٩٣٤ حيث أن الأهداف التى أعلنت وقتئذ لم تكن تبدو قابلة للتوافق فيما بينها : كالحفاظ على حقوق المهنيين وتنظيم حقل الإنتاج بالجملة على « أسس جديدة » ولكن طرأ تحسن ظاهرى فى الأمل للتوفيق . فبعد عدة ساعات طويلة إستغرقتها المناقشات فى ذلك المؤتمر كلف المجلس التنفيذى « بإصدار لوائح للاتحادات الوطنية والدولية » وكانت التعليمات الصادرة اليه فى هذا الشأن لا تنص على صلاحيات محددة وثانيا بالنسبة للفترة الانتقالية « وإن الإتحاد المصرح له بمزاولة نشاطه يجب أن يتلقى توجيهاته من الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى » والسبب فى ذلك هو « حماية أعضاء هذه الاتحادات »

إن النقطتين السالفتين (الإشراف المؤقت للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى والصلاحيات غير المحددة جاءتا ضمن البرنامج الذى وضعه لويس ذى السبع نقاط لعمال مصانع السيارات والذى تقدم به إلى المجلس التنفيذى فى فبراير ١٩٣٥ . ولكن بقيت مسألة أخيرة « فكل المشاكل والمنازعات التى تتعلق بتداخل الصلاحيات بين إتحادات مصانع السيارات وأجزائها وبين المنظمات المهنية يجب أن نعود إلى المجلس التنفيذى ليدرسها وليبدى الراى فيها فى الوقت الذى يختاره المجلس » فسر لويس ذلك قائلا :

إن هذا الاقتراح يتمشى تماما مع قرار مؤتمر الإتحاد الفيدرالى الأمريكى عام ١٩٣٤ لأننى اقصد بهذا الاقتراح أنه اذا كانت هذه السياسة نعود بضرر ما على أى إتحاد دولى فإنه يصبح له الحق فى أن يتقدم بشكواه للمجلس التنفيذي للإتحاد الفيدرالى . وتكون قرارات الاتحاد الفيدرالى فى هذه الأمور متمشية مع ما جاء فى سجله من قرارات سابقة »

أما المعارضون لهذا الإقتراح فكانوا زعماء العمال المهنيين الذين لم يوافقوا عليه ، غير أن دان توبين زعيم سائقى عربات الخيل رأى فى اقتراح لويس بعض المزايا اما المعارضون الاخرون فبعضهم وخاصة وارنون زعيم عمال الالات كانت لهم صلاحيات واسعة فى ميدان الصناعة الخاصة بالسيارات وكانوا متجاوبين مع حقائق الحركة العمالية فى أمريكا . ولكن هل كانوا يستطيعون النجاح فى ممارسة حقوقهم فى السلطة بعد قيام التنظيم على أسس صناعية ؟ الحقيقة أنهم أصبحوا متشككين حتى فى مستوى أداء الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى حين وضع العمال المهرة فى إتحاد فيدرالى ، لأن هؤلاء العمال يصبحون بعد ذلك غير راغبين فى أن يتحولوا إلى الإتحادات المهنية حتى أن وليم هاتشسون طلب إيجاد حل لمسألة الصلاحيات من الان لكى نتجنب المشاكل فى المستقبل . وأصدر المجلس التنفيذى قرارا استبعدت بموجبه بعض المجموعات العمالية من دائرة صلاحية عمال مصانع السيارات ، كما إستبعدت أيضا مجموعات أخرى فى الإجتماع التالى من دائرة صلاحية عمال مصانع المطاط . وفى الحقيقة كان عمال الإتحادات المهنية يرفضون الدخول فى مغامرة محفوفة بالمخاطر بحقوقهم الخاصة فى سبيل إدخال عمال مصانع الإنتاج بالجملة فى تنظيمات إتحادية . ولقد عبر توبين عن ذلك فى صراحة وإن كان بأسلوب جاف فقال : « نحن لا نتخلى عن مبادئنا الأساسية والتى عاشت عليها تنظيماتنا من أجل مساعدتكم على تنظيم رجال لم يكونوا قط منظمين » . إن مشكلة الصلاحيات كانت أكثر العقبات وضوحا فى طريق العمل الجاد

إن الإتحادات الوطنية ذات الزعامات القديمة كان الصلاحيات كبيرة فى عدد من الصناعات الأساسية . وأهم هذه الإتحادات كانت « الجمعية المختلطة لعمال الحديد والصلب والصفيح » . لذلك إتفقت الجبهة الصناعية مع وجهة نظر جرين فى « أن زعماء هذه الجمعية

لا يستطيعون إقامة تنظيم لهؤلاء العمال بإستخدام مواردهم الخاصة » لذلك طلب لويس الترخيص بقيام إتحاد وطنى آخر له الولاية على عمال الصلب ولكن « زعماء إتحادات المهن رفضوا التنازل عن حقوقهم المقدسة فى الإستقلال الذاتى حتى ولو كانت فى ضيق مالى » كما قال وليم هاتشسون ، فقد كانوا على إستعداد للسماح لغيرهم بشن صراع من أجل عمال الصلب ولكن على الجزء الأكبر من عمال الصلب أن يستمروا فى تنظيماتهم وإن كان قد ثبت عدم كفاءتها . وكان واضحا ان الصلاحيات المحددة الخاصة والإستقلال هما الميدأن الثابتان .

وفى النهاية لم تعد المساعدات المالية توجه إلى تنظيم الصناعات الأساسية . بل كان الدخل من الحركة العمالية يذهب إلى الإتحادات الوطنية وليس إلى الإتحاد الفيدرالى حتى أن جرين رئيس الإتحاد لم يستطع زيادة عدد موظفيه إلا بخمسة عشر موظفا فقط فى عام ١٩٣٣ الملىء بالحرج ، إذ كانت الإتحادات المنضمة لا تريد أن ترفع نصيبها الذى تدفعه للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى من عدد أعضائها ولا حتى أن تصرف ما يكفى ـ مباشرة على مجهود المنظمة (فى مارس ١٩٣٦ جمع الرئيس جرين ٨٦٢٥ دولارا فقط من نداء لدعم نشاط عمال الصلب ، وقد إستجاب لهذا النداء خمسة إتحادات فقط) . إن التراخى فى تأدية المساعدات المالية يمكن قياسه برد الفعل الذى جاء بنتيجة تهديد مؤتمر المنظمات الصناعية الأخير :

إن الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى قد أنفق فى ١٩٣٧ ـ ١٩٣٩ ثلاثة أضعاف ما أنفقه فى ١٩٣٣ ـ ١٩٣٥ . فلم يحث هذا التهديد الإتحادات التى لها صلاحيات فى الصناعة الأساسية على القيام بعمل مشترك ولا على بذل أى نشاط فى عامى ١٩٣٣ ـ ١٩٣٤ بما يستحق مقارنته بالأنشطة التى كانت من قبل فى صناعات (الصلب والسيارات والنسيج وتعبئة اللحوم) ولما كلف مؤتمر الإتحاد

الفيدرالى للعمال الأمريكى عام ١٩٢٤ المجلس التنفيذى ليس فقط بإصدار لائحة الاتحادات الوطنية لعمال صناعة الانتاج بالجملة بل كلفه أيضا بالبدء فى عمل نشاط بين عمال الصلب إلا أن المجلس التنفيذى لم يفعل أى شىء سوى إصدار القرار . وكان ذلك قبل مؤتمر ١٩٣٥ الحاسم .

ومن اسباب ذلك أن الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى كان يمر (فى الداخل) بأزمة فقدان العزيمة والإرادة وقد علق لويس على هذا الوضع عام ١٩٣٥ قائلا : « لقد مرت ستة أشهر تقريبا منذ أن أصدرنا هذا القرار فى سان فرانسيسكو ومازالت هناك حقيقة باقية تقول بأنه ليست هناك مطلقا إدارة لهذه السياسة ولا تنفيذ للوعود التى جاءت فى مذكرة الإتحاد الفيدرالى والتى كان قد قطعها على نفسه أمام ملايين العمال فى صناعة الإنتاج بالجملة ... وإنى لا أستطيع أن أرى أية رغبة مباشرة فى تنفيذ هذه السياسة » وأصبح عندئذ الإختيار فى يد الإتحادات المهنية ، وحتى هذه الإتحادات كانت غير ملزمة بتنفيذ هذه السياسة فمثلا : تحدث دان توبين رئيس إتحاد سائقى عربات الخيل متهكما عن « هذه القاذورات والكلام الأجوف الذى تسلل إلى داخل بعض هذه المنظمات الأخرى فى الوقت الأخير » كما أن ماثيوول قال فى عام ١٩٣٤ « إن العمال الصناعيين كانوا غير منظمين » وقال توبين أيضا فى فبراير ١٩٣٦ « لا توجد أية فرصة فى الوقت الحاضر لتنظيم عمال الصلب وكانت العقبة الرئيسية من وجهة نظر لويس هى عدم الإكتراث من جانب قادة الحرفيين ، وكانوا هم من قصدهم لويس فى ندائه الذى القاه فى المؤتمر عام ١٩٣٥ حين قال : « لماذا لا تشاركون فى تحسين حالة هؤلاء الذين كانوا أقل منكم حظا حتى يكونوا أعضاء فى منظمتكم ؟ .... إن حركة العمال ما قامت الا على مبدأ أن يساعد القوى الضعيف . فهل من العدالة ان البعض منا بعد أن إستطاع أن يشكل تنظيما قويا وعظيما للعمال المهرة من المهنيين

فى هذه الدولة يقوم بإقفال الباب ثم يقول للغير ... نحن نعمل من أجل الذين يدفعون لنا) ؟

كان على الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى أن يختار بين أن يصبح « أداة فعالة تقدم الخدمات لكل العمال (أو أن يكتفى « ببقائه فى موضعه المريح على مر السنين » ولما إقتنع لويس أخيرا بأن جبهة المهنيين تفضل الشق الثانى من الإختيار رأى أن العمل المستقل هو العلاج الوحيد ، « لخمسة وعشرين عاما من الفشل المستمر

توحدت حركة الإتحادات لعمال الانتاج بالجملة مع حركة إتحادات الصناعيين فقط حين فقد الأمل فى الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى والحقيقة أن هذه الوحدة قد بدأت قبل مؤتمر أتلانتيك سيتى عام ١٩٣٥ ببضعة شهور وكان لويس قد بدأ فى تحويل جهوده (بعد هزيمة برنامجه الخاص بعمال السيارات فى إجتماع المجلس التنفيذى فى فبراير) . وفى إجتماع مايو لم يحاول لويس أن يتقدم بصفته بمشروعه الوسط لعمال المطاط ، وبدلا من ذلك فقد حاول أن تكون الصلاحيات الممنوحة للمنظمة شاملة أيضا لكل العاملين فى صناعة المطاط . ولم يأت أى ذكر عن تأجيل النظر فى موضوع الصلاحيات لحين أن يتحقق من اقامة تنظيم عمال الانتاج بالجملة لا فى مناقشات لويس ولا فى تقرير الأقلية بالرغم من أن تشارلز هوارد وسيدنى هيلمان وهما من أنصار لويس قد نوها عن ذلك فى خطابهما ، ثم جاء الإلتزام كاملا عندما قدم لويس فى ٢٢ فبراير ١٩٣٦ عرضا بمبلغ ٥٠٠,٠٠٠ دولار للمعاونة فى إعتماد يخصصه الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى لتنظيم عمال الصلب ولكن بشرط واحد هو « أن جميع عمال الصلب الذين يتم ضمهم إلى التنظيم يمنحون الحق الدائم فى أن يبقوا متحدين فى إتحاد دولى واحد » .

وبعد أن تم إختيار لويس للقيام بعمل مستقل كان لديه الاسباب التى تدعوه لتبنى فكرة الإتحادات الصناعية والرغبة المستمرة فى إصلاح البناء . إن هذه الرغبة جذبت معها عددا من الإتحادات مثل ، إتحاد عمال الزيوت وإتحاد عمال المناجم وإتحاد عمال المسابك التى كانت لها بعض المشاكل داخل الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ، وفوق ذلك كله فإن هذه الرغبة بقيت بمثابة صيحة قوية لحشد القوى فى ميدان التنافس والتنظيم . وبالرغم من ذلك فإن فكرة الإتحادات الصناعية ظلت مسألة ثانوية . وحتى عندما إقتضت الظروف فقد تم التضحية بها من أجل ضرورة العمل التنظيمى وكذا لإشباع الأطماع (التى لا مناص منها) لمجلس المنظمات الصناعية . وإلى جانب ذلك كله فإن الإتحادات الصناعية لم تحقق الأمال والوعود التى سبق لها أن قطعتها على نفسها فلم يتم على يدها أى تحول حقيقى فى أهداف الحركة العمالية .

إن مجلس المنظمات الصناعية لم يتكون إلا لتحقيق هدف محدد وهو تنظيم حركة العمالة داخل صناعات الإنتاج بالجملة . ولما كان هذا المجلس قد حرر نفسه من الأساليب القديمة وكذا المصالح الشخصية فقد كان فى إمكانه إستخدام كل جهوده بكل طاقاتها .

لقد تخلص مجلس المنظمات الصناعية من جميع القيود السابقة فلم يعد بعد ظاهرة إنفصال العمال المهرة تشكل عائقا للتنظيم ، وقامت بدفع مبالغ كبيرة لبعض الجهات منذ تسلمت اللجنة المنظمة لعمال الصلب (مدة ست سنوات) مبلغ ٦١٩،٦١٢ دولارا جاء بعض هذا المبلغ من مصادر خارجية وبعضه نظير الخدمات التى كان يؤديها بعض رجال التنظيم وكانوا يتقاضون أجورهم من إتحادات أخرى . وكان جزء من هذه الأموال عبارة عن إسهام مدفوع مباشرة من التنظيمات الفنية والمنتسبة إلى مجلس المنظمات الصناعية .

فمثلا ، دفعت منظمة عمال الصلب ومنظمة عمال الملابس أغلب مساعداتها (وكانوا متلهفين لتنظيم الصناعات المتصلة بهما) الى عمال الصلب والنسيج على التوالى . أما بقية دخل مجلس المنظمات الصناعية فقد جاء عن طريق الضريبة المرتفعة التى كانت تجبى من كل عضو (خمسة سنتات شهريا) ونسبيا كانت الإستثمارات التى قام بها مجلس المنظمات الصناعية تفوق كثيرا ما كان يمكن أن يستثمره الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى .

وفى النهاية تمكن مجلس المنظمات الصناعية من إنشاء الإتحادات الصناعية الجديدة وخاصة تلك الإتحادات التى إتخذت شكل لجان منظمة فى بادىء الأمر بعد أن تخلصت من قيود الماضى . وهناك بعض الحالات وخاصة فى صناعة الصلب والنسيج حيث إنضم بعضهم إلى مجلس المنظمات الصناعية والى بعض الإتحادات التى يتزعمها قادة قدامى من التابعين إلى الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى . ولكن هؤلاء القادة كان دورهم ثانويا . وأخذ مجلس المنظمات الصناعية فى تعيين بعض الموظفين الأكفاء من بين صفوف العمال أو من بين رجال الإتحادات التابعين له من ذوى الخبرات مثل حالة مصانع الصلب .

إن مهمة أحداث التنظيم كانت تتغير جذريا فى نفس الوقت ، فأولا كانت تجيش فى صدور عمال الإنتاج بالجملة الرغبة فى النضال وإن كان فوران الأفكار الإتحادية التى أوحت بها « إدارة النهضة القومية » جاء تلقائيا . وكانت هذه حالة كما قال وليم جرين لم يرها أحد من الرواد القدامى لحركتنا من قبل » وقال أحد الرسميين بأنه يعتقد أن حالته ستفوق (من حيث العدد والشدة والإستمرارية) كل تجارب الإتحاد زمن الحرب العالمية الأولى . وحتى قبل قيام مجلس التنظيمات الصناعية فإن الكفاح العام كان موجودا يعبر (فى داخله) عن مقاومته لسياسة الاتحاد الفيدرالى

للعمال الأمريكى أو عن طريق الإتحادات المستقلة أو فى الإضرابات التى كان يقوم بها العمال العاديون كما حدث فى مصانع شركة « شيفورليه » بمدينة « توليدو » فى ابريل ١٩٣٥ . ثم جاء التغيير الثانى على أثر إصدار قانون واجنر . فلاول مرة أصبح للعمال الحق فى أن يعبروا عن رغباتهم (بحكم أغلبيتهم) فى مسألة الإتحاد وبفضل مشاعر العمال العاديين وبفضل القانون الفيدرالى جاء النجاح معتمدا على نداء الإتحاد إلى جمهرة العمال . . وإستجاب مجلس المنظمات الصناعية بذكاء لهذه الرغبات .

وكانت عناصر النجاح هى : الجهد المستمر والسيطرة على الأساليب التى تتناسب مع الحالات لمصانع الإنتاج بالجملة . وكان فى استطاعتهم حشد مجموعات من الرجال الذين سبق لهم العمل فى مجالات التنظيم ومن التنظيمات المنضمة الى مجلس التنظيم الصناعى وعلى رأس تلك المنظمات الخاصة بعمال المناجم (من مجموعات الجناح اليسارى ومن المناضلين داخل صفوف العمال الصناعيين) وقد إستخدمت هذه الجماعات التى تولت عملية التنظيم (والتابعة لمجلس التنظيمات الصناعية) الأساليب التقليدية واضافوا اليها التأكيد على اشتراك العمال العاديين فى النشاط . وفيما يلى بعض التعليمات التى كانت تصدر إلى جماعة من المؤيدين فى فورت وارث توضح كيف يقومون بتنظيم مصانعهم .

« لكى يصبح للمصنع تنظيم يجب أن يكون المنظمون من داخل المصنع نفسه . واللجنة* التى قامت بتنظيم مصانع مدينة أوكلاهوما كانت لجنة متطوعة من داخل المصانع وليس من المعقول أن تنتظروا من اللجنة الوطنية للتنظيم أن تقوم بكل الأعمال . أنتم المواطنون هنا يمكنكم أن يصبح لكم إتحاد ولكن يجب أن تكونوه أنتم بأنفسكم »

على هذا النمط تكونت شبكة معقدة من الوظائف التطوعية فى المصانع المنظمة المنضمة إلى مجلس التنظيمات الصناعية حتى أن « عددا أكثر من الرجال تحملـــوا مسئوليـــات وأصبحت منظمتنا أكثر قوة وأكثر ترابطا بعضها ببعض » وكان الهدف من ذلك كما قال أحد المنظمين هو « تجنب البيروقراطية بأن تصبح القيادة فى أيدى الجميع بدلا من أن تكون فى أيدى قلة من الناس ليعمل الجميع كفرد واحد وشخص واحد »

ولقد ظهر تخطيط هام من جانب « مجلس التنظيمات الصناعية » نتيجة للشعور العميق بالاستياء عند العمال لذلك (وعلى مستوى المصانع) كانت أى شكوى من شكاوى العمال تنال تأييدا من المجلس يتسم بالعنف . حتى أن أحد الرسميين فى مصانع التعبئة قال « لما رأى العمال كيف يناضل مجلس التنظيمات الصناعية من أجل رعاية حقوق العمال أخذوا فى الإنضمام (فى جماعات) للمنظمة . وكان العمل المباشر تعبيرا عن روح النضال عند مجلس التنظيمات الصناعية » فكانت الإضرابات المفاجئة وتخفيض سرعة الانتاج (مع أنها كانت ضد السياسة الرسمية المعلنة) تجد التشجيع من الموظفين المحليين لأن العمال كما قال أحد الموظفين معلقا على توقف العمل فى مصانع آرمور فى شيكاجو « يتظاهرون من أجل الجميع سواء أكانوا أعضاء فى الاتحاد او غير أعضاء . ففى جعبة مجلس التنظيمات الصناعية الكثير ولم يعد هناك شىء إسمه الإنتظار حتى يأتى الحل »

إتخذت فاعلية مجلس التنظيمات الصناعية بعدا أخر . فقد كانت الصناعات الأساسية قد إحتوت وشملت العمالة من بين المقاومين ومن المحرومين من الإمتيازات فى المجتمع الأمريكى . فالعمال القادمون من أوربا الشرقية ثم المهاجرون من الجنوب بعد أن كانت الهجرة قد توقفت بسبب الحرب العالمية الأولى بدأوا يشغلون

الوظائف الدنيا من وظائف صناعات الإنتاج بالجملة . وكان العمال الملونون (من غير شك) من بين العقبات التى واجهت مجهودات الإتحادات فى الماضى حتى أن وليم ز. فوستر وكان يقوم بعمل قيادى فى الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى إبان الحرب العالمية الأولى) قد اعترف قائلا : « نحن لا نستطيع أن نكسب تأييدهم إنهم دائما يعارضون الاتحادات وكل قدراتنا لم تستطع تحطيم هذه المعارضة » . لقد بدأت مشكلة العمال الزنوج إبان الثلاثينات فقد جاء معظمهم حديثا والقدامى جاءوا منذ خمس عشرة سنة من الجنوب بعد ان مروا فى طريق طويل من النضال لتصحيح العدالة لاوضاعهم . وبالاضافة إلى ذلك فقد كان التوتر العنصرى قد خفت حدته جدا . ومع ذلك كانت لاتزال مشكلة العمال الزنوج تحتاج إلى معالجة خاصة

وهنا انتهز مجلس التنظيمات الصناعية الفرصة بأكملها وصار حاميا ومدافعا عن حقوق الزنوج . وكان أول إنتصارات الاتحاد (بعد أن تمكن من الحصول على تنظيم له فى مصانع أرمور فى شيكاجو) أن نجح فى إيقاف العمل بنظام وضع علامة على بطاقات العمل للملونين ، لم تعد « النجوم » تجرح شعور العمال الزنوج العاملين فى مصانع ارمور وشركاه . كما تضمن الإتفاق المبدئى وغير الرسمى مع شركة سويفت عهدا من الشركة بالعمل على تشغيل الزنوج بأعداد تتناسب وتعدادهم السكانى فى مدينة شيكاجو . اما الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فكان لا يستطيع المنافسة فى هذا المجال فى الجهود ذات الطابع الحماسى فمنذ البداية أصر جومبرز على ضرورة تنظيم العمال الملونين ليس بدافع الاهتمام بهم من الناحية الاجتماعية ، ولا حتى اى نوع من أنواع المساواة ، بل كما قال « نضمن أنهم سوف لا يعملون على عرقلة أى جهد من جهودنا نحو التقدم الإقتصادى والاجتماعى والسياسى » .

كانت وجهة النظر هذه سائدة قبل وأثنــاء فــترة « الخطة الإقتصادية الجديدة » طالما كان الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فى حاجة الى عضوية الزنوج لإنجاح إتحاد ما . ولكن العديد من هذه الإتحادات كــانت تستطيــع . عزل أو ابعاد هؤلاء الزنوج وكان الاتحاد الفيدرالى لا يستطيع منعها من إتخاذ هذا الاجراء الفيدرالى مضطرا . وبجانب وصمه بالتفرقة العنصرية فإن الإتحاد الفيدرالى قد أثبت فشله أيضا عندما كان يفضل أن تسود العدالة . وكان نتيجة لذلك أن إكتسح « مجلس التنظيمات الصناعية » صفوف العمال الزنوج فى صناعات الإنتاج بالجملة . اذ كانت طريقته فى معالجة مشاكل العمال من المهاجرين والنساء تتسم بالحساسية ضد أى تمييز إقتصادى . وقد استخدم إثارة إهتمام الرأى العام عن طريق العمل السياسى فى هذه المشاكل وكذلك النشاطات الاجتماعية مثل ما حدث فى حركة منطقة التعليب فى مدينة شيكاجو .

وهكذا أحدثت الحركة العمالية رد فعل مؤثر فى الصناعات الاساسية . ولكن بقى سؤال اخر . هل كان هذا هو التغيير الحاسم والأخير ؟ إنه لا يبدو كذلك .

فهناك من الأسباب (غير عدم كفاءة الحركة العمالية) ما وقفت حائلا دون إدراك النجاح للوصول إلى الهدف فى وقت مبكر . فاذا كان كل شىء قد سار فى نظام مستمر لما كانت جهود مجلس المنظمات الصناعية وحدها كافية لتحقيق قيام نظام دائم للإتحادات فى قطاع عمال الإنتاج بالجملة

كان هناك شعور قوى بضرورة الإسراع فى العمل . ففى مؤتمر الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الأخير قال جون ل . لويس لباورز هابجود :

إن نشــاط الإتحــاد فى الماضى فى الصناعات الأساسية .. وكان يمكن أن يصبح عملية إنتحارية بالنسبة للقوى العاملة المنظمة وكان سيواجه فشلا أكيدا .. أما الآن فإن الوقت مناسب جدا

والفرصة سانحة للقيام بهذا الجهد . فدعنا نقوم به » إذ أن نظام العلاقات الصناعية قد تعرض لهزة عنيفة إبان الثلاثينات قال تشارلز هوارد فى مؤتمر أتلانتيك سيتى إن الظروف كما هى الان (فى نظرى) تجعل من الضرورى القيام بعمل تنظيمى كبير أكثر من أى وقت آخر خلال حياة الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى .

فإذا ما تصفحنا الماضى نجد أن معارضة أصحاب الأعمال تبدو ضخمة جدا ، وذلك مرجعه السنوات الطوال من الفشل فى تنظيم عمال الإنتاج بالجملة. وإن بحث أسباب تلك المعارضة (من جانب أصحاب الأعمال) ليس محله الان . ولكن نكتفي بالقول بأن رجال الصناعة الأمريكية كانت لديهم أسباب مقنعة . وأهم من تلك الأسباب

أنه كان عندهم وسائل مناسبة لمعارضة تنظيم القوى العاملة .. وقد قال لويس كان التركيز الكبير المكثف موجها نحو الإمتداد والتوسع لحركة الإتحادات العمالية » .

وذكر أيضا « إن تجمع رؤوس الأموال الضخمة في المصانع الكبرى ساعد على إمتداد نفوذ هذه القوى إلى ما وراء حدود ولاياتنا المحدودة فى العدد إلى الشمال والجنوب والغرب بشكل جعل لها قوة وتأثيرا كبيرين ...

صرح وليام جرين « لا توجد فى أمريكا مجموعة من المصانع أقوى من مجموعة مصانع جنرال إلكتريك ومصانع فورد فكل فرد يدرك تماما قوتها المالية ... وهى حقيقة نعترف بها دائما » لذلك لم يكن هناك إمكانيات قادرة على أن تقف فى مواجهة الموارد والامتيازات التى كانت متاحة للصناعة ومن ثم كان ميزان القوى ليس فى جانب القوى العاملة وكان ذلك واضحا جدا .

فى الثلاثينات ظهر إطار قانونى جديد فى العلاقات الصناعية ... ففى الماضى كان حق التنظيم لا وجود له فى القانون ، وكانت حركة إقامة إتحادات مثل حركة المساومة الجماعية مسألة خاصة ،

وأيضا كان أصحاب الأعمال يحاربون بحرية تامة أنواع التنظيمات الخاصة بالعاملين وفى حماية القوانين العادية الموضوعة . أما الآن فقد جردت هذه الحرية وكان الفضل فى ذلك التجريد يرجع للحرب العالمية الأولى التى كانت أول أثار هذه النقطه ... إذ تكفل المجلس الوطنى للقوى العاملة بحماية انعمال (من اجل الحرب) من خطر التمييز عند الإنضمام للإتحادات . وبهذه الحماية يكون المجلس قد قام بإضافة مهمة فى طريق التوسع الوقتى للإتحادات إبان فترة الحرب . لم يمر هذا الدرس دون أن يترك أثرا . فإن تنظيم العمال فى صناعات الإنتاج بالجملة قد إعتمد على الرأى العام فى حماية هذا الحق . وقد ظهر الميل لهذا الإتجاه فى قانون « العمل بالسكة الحديد » لعام ١٩٢٦ وكذا فى قانون نوريس لاجورديا عام ١٩٣٢ . ولكن الفرصة الحقيقية والكبرى جاءت مع قدوم « الخطة الإقتصادية الجديدة » حيث ألح كبار المتحدثين بإسم الإتحاد وبالأخص لويس وجرين على ضرورة إدخال الفقرة السابقة « أ » الشهيرة فى القانون « قانون النهضة الصناعية الوطنية » . وعقب بداية مثيرة إختفت الفقرة السابقة « أ » وظهرت الثغرات فى القانون وتحطمت الإستحكمات حتى قبل إلغاء « إدارة النهضة القومية » بوقت طويل . ولكن الهدف والقصد من هذه الفقرة كان واضحا جدا . وما لبث أن وضع موضع التنفيذ الجاد .

قال لويس فى المجلس التنفيذى للاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى فى مايو ١٩٣٥ « اذا تمكن من وضع قانون واجنر موضع التنفيذ فسيصبح لدينا زيادة فى المنظمات ... » وكان لهذا القانون الذى نفذ فى ٥ يوليو ١٩٣٥ تأثير كبير على قرار لويس بإتخاذ الخطوة الاولى فى نشاطات « مجلس التنظيمات الصناعية » وكان قانون واجنر يعمل بحق وبشكل مناسب لحماية الحق فى القيام بعمليات التنظيم من خلال مجلس « العلاقات العمالية الوطنية»

المدعم بالحرية فى تقصى الحقائق وقوة الإلتزام . لهذا بطلت معارضات أصحاب الأعمال أخيرا .

إن أحكام هذا القانون فى (العرف العمالى) إعتبرت أنه من الظلم أن يتدخل صاحب العمل أو يعوق أو يجبر العاملين أثناء ممارستهم لحق تنظيم أنفسهم .

وكانت هذه الحماية (دون أى شك) مدعاة لتحرر العمال من الخوف ،من التمييز عند أصحاب الأعمال ، وكانت أحكامه التى وضعت على لوحة الإعلانات فى مصانع سيوكس جاء فيها : « ترغب شركة كوداهى للتعبئة أن تعلن فى وضوح تام أنه سوف لا يتعرض أحد من العمال للفصل أو إنزال رتبه فى وظيفة أو نقله أو أن يوضع فى عمل أقل لا يرغبه أو يترك بدون عمل ... لأنه إنضم إلى فرع من فروع إتحادات العمال أواى تنظيم عمالى آخر .... وإذا كانت الشركة أو موظفوها أو مراقبوها قد قاموا فى الماضى بإدلاء أى تصريح أو إتخاذ أي خطوة تشير إلى أن العمال بها ليست لهم الحرية فى الإنضمام إلى أى فرع من فروع إتحادات العمال أو أى تنظيم عمالى آخر فإن الشركة تعلن تبرلتها .من هذه التصريحات» .

وهناك دليل آخر اكثر من هذا لطمأنة العمال وهو رد إعتبار العمال الذين فصلوا بسبب نشاطهم الإتحادى بل وإعادتهم إلى أعمالهم وصرف مرتباتهم المتأخرة .

ودعم من هذا الحكم الذى صدر في قضية العمال فى شركة يونايتد أوتو للسيارات التابعة لشركة فورد فى عام ١٩٤١ حيث أعيد تعيين ٢٢ عاملا كانوا قد فصلوا بسبب قرار المجلس الوطنى للعلاقات العمالية وهو القرار الذى استمرت الشركة فى رفضه حتى وصل الامر الى المحكمة العليا . فى ٣٠ يوليو ١٩٤١ بلغ عدد التهم عن معاملات ظالمة تعرض لها العمال ٢٤ ألف تهمه سجلت مع المجلس الوطنى للعلاقات العمالية . وأهم من ذلك (على المدى الطويل) فإن التنفيذ

الدقيق للقانون قد ساعد على فرض إحترام القانون على أصحاب الأعمال . فلما إطمأن العمال بدأوا يتوافدون جماعات للإنضمام إلى الإتحادات

كما تمكن القانون من حل المشاكل المعقدة والمتعلقة بتحديد التمثيل فى الإتحادات ففى فترة « ادارة النهضة القومية » إستخدمت الإتحادات كثيرا فى محاربة جهود المنظمات الاخرى فى الخارج . أما الآن فقد حرم قانون واجنر على أصحاب الأعمال العمل على السيطرة أو لمساعدة إتحاد عمالى . كما أشار الرأى القانونى (فى أول الأمر) إلى أن الاتحادات يمكن أن تعيد تشكيلها بحيث تتلاءم مع القانون وذلك بأن تعيد بناءها ، أى بإستبعاد إشتراك الإدارة فى التمثيل المشترك ... وطالبأيضا « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » بإستبعاد كامل لتدخلات أو مساعدات الشركات . حقا كان القليل من الإتحادات من يستطيع أن يبلغ هذا المستوى . وقد حلت أعداد كبيرة من الإتحادات نفسها أما بواسطة « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » أو بنص القانون . ففى مجال تعليب اللحوم (مثلا) إضطرت « الأربع الكبار » من الشركات إلى سحب إعترافها بما يزيد على خمسة عشر إتحاد شركات . ولكن مصانع سويفت كانت الوحيدة التى سادت فيها مثل هذه الهيئات على الاتحادات الخارجية فى إنتخابات ممثلى العمال وأصبحوا وكلاء معترف بهم للقيام بعملية المساومة . والى جانب التخلص من الاتحادات التى كان يسيطر عليها أصحاب الأعمال فإن القانون كان يحتم إختيار الممثلين للقيام بعمليات المساومة من بين الحاصلين على أغلبية أصوات العاملين ..

وفى منتصف عام ١٩٤١ اصبح « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية يشرف على ستة آلاف عملية إنتخاب وحالات إعادة فحص تضمنت عشرة ملايين، عامل تقريبا . ولما تمتع العمال بإبداء رأيهم

فى حرية فضلوا (بأغلبية ساحقة) أن تكون لهم إتحادات على ألا يكون لهم أى إتحاد (وكان الإختيار الأخير يشكل ٦ ٪ من عدد الأصوات فى إنتخابات ١٩٣٧ . أما المتوسط فى السنوات بعد ذلك وحتى إصدار قانون تافت ـ هارتلى فكان أقل من ٢٠ ٪) . فاذا حصل الإتحاد على أغلبية أصوات العمال فى وحدته الصناعية فيصبح الوكيل المرخص له بالقيام بعملية المساومة بالنيابة عن كل العاملين فى هذه الوحدة .

لقد عادت فائدة (غير متوقعة) على حركة تنظيم الإتحادات من قانون واجنر . ففى الماضى كانت الإتحادات تتعرض (فى المراحل الأولى من قيامها) لأزمات ، إذ كان العمال العاديون يطالبون عادة بالقيام بعمل سريع لتحسين وضعهم . لذلك وجد زعماء الإتحادات أنفسهم أمام الإختيار : إما الخضوع لهذه المطالب ومن ثم يقودون منظماتهم إلى عمليات إضراب إنتحارية (مثل ما حدث فى إتحاد عمال السكة الحديد عام ١٨٩٤ ، أو إتحاد عمال الحظائر عام ١٩٠٤ ، أو إتحاد الصلب ١٩١٩) أو أنهم يقاومون هذا الضغط فتذوب العضوية وتتقلص أو تنقسم المنظمات إلى فئات متصارعة (كما حدث فى صناعة تعليب اللحوم بعد الحرب العالمية الأولى .)

أما قانون واجنر فإنه لم يستبعد ضغوط العمال العاديين ولكنه خفف من حدة هذه المشكلة . فأى إتحاد لا يعطى شهادة بالإعتراف به فى « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » إلا اذا أثبت أنه قد نال أغلبية أصوات العمال . وهذه الشهادة تمنحه الحق والوضع القانونى والتى يمكن أن تسحب منه إذا ثبت بالدليل الرسمى أن الأغلبية سحبت منه تأييدها . وإذا أنهزم واحد بسبب وقوفه ضد الإضراب فإن ذلك لا يؤثر فى وضعه كوكيل مساوم . وأصبح الإعتدال (من جهة أخرى) سياسة متبعة . لقد نجحت الإتحادات (فى مجموعها) التابعة للجنة التنظيمات الصناعية بشكل

ملفت للنظر فى مقاومة مطالب العمال بالقيام بإضراب وطنى فى السنوات الأولى وإن لم يمنع الإضرابات المحلية . أما حالات الخروج على هذا فقد كان من الممكن إمتصاصها ، فمثلا كانت لجنة تنظيم العمال فى مصنع التعليب فى غليان مستمر من عام ١٩٣٩ حت عام ١٩٤١ بسبب الأسلوب القديم الذى كان يتبعه رئيس المصنع فان أ . بيتنر ولكن هذا النزاع الداخلى لم يؤد إلى إنهيار التنظيم فى هذا المصنع أو فى أى مكان آخر إن الإعتراف الذى كان يمنحه المجلس الوطنى للعلاقات العمالية قد مكن زعماء العمال من قيادة إتحاداتهم بأمان بين الخطرين (الداخلى والخارجى)

لقد تسبب « الخطران فى الماضى فى تحطيم الحركة الإتحادية فى مصانع الإنتاج بالجملة .

وبعد عدة سنوات إعترف أحد موظفى أشد شركات التعبئة عداوة . بفضل وفاعلية قانون واجنر .... كان من غير الممكن للاتحادات أن تنظم عمال شركة ويلسون لولا قانون واجنر » . وكان هذا الحكم (بالطبع) ينصرف على كل المصانع التى تشغل عمالا من خارج الاتحادات .

لم يكن قانون واجنر هو القصة باكملها فقد مر عامان كان خلالهما القانون من الناحية الدستورية موضع شك حيث تعرض القانون لتجاهل أصحاب الأعمال الذين كانوا ضد الإتحادات . وبعد قرار جونز ولوفلين فى ابريل ١٩٣٧ شكل القانون جزءا من ظروف مواتية كبيرة . ان جون ل . لويس لم يكن يعمل فى سبيل تحقيق جزء واحد فقط من التشريع ، لقد كان يرى فى الثلاثينات ان هناك تيارا عاما نحو فكرة تنظيم الاتحادات العمالية .

ولقد ظهر جانب من التغيير على العمال أنفسهم . فقد نقصت درجة تأقلمهم مع نظام الصناعة بسبب فترة الكساد الطويلة . ولقد ظهر الشعور بالاستياء الناتج من هذه الحالة فى إضرابات الاعتصام عام ١٩٣٦ - ١٩٣٧ الذى ضم حوالى نصف مليون رجل مع العلم بأن هذه الأفعال لم تكن (عادة) من الخطط المدروسة من زعماء الإتحادات . والواقع أن شيرمان دالريمبل ، رئيس عمال مصانع المطاط كان يعارض هذا الاضراب فى أول الأمر . . وتعزى الإنتصارات الأولى فى مصانع السيارات والمطاط إلى إضرابات الاعتصام داخل المصانع . كان شعور لويس بضرورة الاسراع فى عام ١٩٣٥ انما ينبع من ادراكه بالضغوط المتصاعدة بين صفوف العمال . ولقد أخبره أحد زعماء عمال إتحاد السيارات فى مايو ١٩٣٥ أن هناك حديثا يدور بأن إتحادات المهنيين قد بدأت تجذب العمال المهرة من صفوف الاتحادات الفيدرالية .

وكان لويس يعلم أن تهديدات من هذا النوع يمكن تنفيذها فى ظل السياسة الحالية للاتحاد الفيدرالى للعمال ، فحذر المجلس التنفيذى قائلا نحن نواجه الآن ظهور هذه الإتحادات المستقبلة ، وان كانت تأخذ شكل التنظيمات الوطنية وكان لويس يتنبأ بأن مثل هذا يمكن أن يحدث أثناء قيادته .. أما مجلس التنظيمات الصناعية فكان يحقق نجاحا كبيرا لأنه جعل من نفسه الوسيلة للتعبير عن روح الكفاح التى نتجت عن فترة الكساد الكبير

كان العامل الذى ساعد على ظهور حركة التنظيم فى الاتحادات هو تأثير الكساد على أصحاب الأعمال ، فقد أقاموا سياستهم على فكرة الرعاية الرأسمالية ؛ وهو اسلوب الرعاية الأبوية من ناحية الشركة نحو عمالها ، وكذا طريقة العلاقات الصناعية . لقد كان من المسلم به أن هذا الأسلوب سوف يحصن العاملين ضد تملق الحركة

الاتحادية للعمال ومحاولتها فى ملاطفتهم . ولكن الكساد إضطر أصحاب الأعمال الى عدم الصرف على هذا الميزان . وأبعد من ذلك فقد حطمت هذه الفترة الثقة الكبيرة التى كان العمال يضعونها فى مقدرة الشركة . وهذه المقدرة كانت هى الركيزة التى يستند عليها إخلاص العمال للشركة . وكان أصحاب المصانع فيما بينهم (كما قال أحد مديرى شركة سويفت يعترفون بأن الظروف أصبحت مهيأة لوجود حالة من التبرم نحسها من حولنا وفيما بيننا .

لقد أدى الكساد إلى تقليل الرغبة وتثبيط الهمة فى تحطيم الحركة الإتحادية للعمال . إذ أن هذه الخطوات لتحطيم الإتحادات والوقوف فى سبيل إنشائها كانت خطوات مكلفة وباهظة جدا أو هكذا أثبتت تحقيقات لافاليت . كما أن محاولات الوقوف ضد الانشاء كان يمكن أن تؤدى فى الغالب إلى قيام إضرابات عمالية ومن الطبيعى أن يقلل هذا من الدخل بشكل واضح ؛ فشركات ليتل للصلب وخاصة شركة ريبابليك تعرض إنتاجها الى التناقص بشكل ملحوظ فى عام ١٩٣٧ ، بخلاف الشركات الأخرى التى لم تتعرض لاى إضراب . ومن الواضح أن الاعتبارات الاقتصادية كان لها الاهمية الاولى أيام رواج الأعمال أكثر منها أيام ركودها ، لأن أصحاب الأعمال حريصون على عدم إفساد فرصة الأرباح المتوقعة من العمليات القادمة . وكانت هذه الفكرة التى أثرت فى القرار المفاجىء لشركة « صلب الولايات المتحدة » بالإعتراف « بلجنة تنظيم عمال الصلب » إذ أن الشركة قد حققت (فى عام ١٩٣٧ ولاول مرة بعد فترة) أرباحا طائلة ، إذ بلغ صافى الربح ١٣٠ مليون دولار قبل دفع الضرائب . كما أن الإنجليز دخلوا السوق مشترين للصلب من أجل الدفاع . ولاحت العمليات المربحة فى الأفق ، وعلاوة على ذلك كله فإن عامل

المنافســـة يشتـد أهمية أيام الرخـاء .لذا كانت الشركات التى بها إتحادات عمالية قد تجنبت حالة الإضرابات الناجمة عن النزاع حول إنشاء الإتحادات والإنخفاض فى سوق الاوراق المالية فى أسهم شركات السيارات بنسبة ١٥٪ من عام ١٩٣٩ إلى عام ١٩٤٠ كان له أثره فى تراجع شركة فورد فى السنة التالية .

وأخيرا وبصرف النظر عن قانون واجنر فإن الموقف السياسى كان له وزنه إلى جانب الحركة العمالية ، فلم تعد تستطيع إدارات المصانع أن تدعى أن الحكومة كانت محايدة أوتنكر مساعدتها فى حلبة الصراع للقوى العاملة . إن المكاسب التى عادت على حركة العمال المنظمة قد إتخذت أشكالا كثيرة ، فقد حدد قانون نوريس لاجارديا من استخدام الأوامر القضائية التى كانت تعوق خطط الاتحادات فى الماضى حظر القانون الفيدرالى نقل قوات مكافحة الإضرابات عن طريق وسائل النقل الحكومية ، ثم جاء قرار ثورنـهيـل عام ١٩٤٠ الذى أعـلـن أن قوانين منع العمال من الاضراب حد من الحق الدستورى لحرية الكلام . إن الأساليب التعسفية التى كانت تقوم بها الحكومة والتى كانت متبعة أيام الإضرابات من قبل لم يعد لها محل للاستخدام بعد أن ظهر عدد من المسئولين المتعاطفين على كل المستويات من أول المجالس البلدية الى الدوائر العليا . طبعا كان الميل نحو الجهة العكسية ، وقد تبين ذلك من رد الفعل الناتج عن حركة الاعتصام . فقد علق روزفلت على ذلك قائلا حقا ان هذا عمل غير قانونى ولكن محاولة مكافحة الاعتصام عن طريق اطلاق النار وقتل العديد من الناس بحجة انهاك قانون منع التعدى على أملاك الغير لا يكون الاجابة ، فلابد من أن تكون هناك وسيلة أخرى لماذا لا يستطيع هؤلاء المسئولون فى شركة جنرال موتورز مقابلة لجنة العمال ؟! .

إن التسامح فى عمل معروف أنه ضد القانون مثل الاعتصام كان لا يمكن أن يشاهد فى الأيام السابقة من التاريخ الأمريكى ، كانت جميع هذه الاقوال وسائل سلبية ساعدت على دفع قضية القوى العاملة الى الامام .

وعلاوة على ذلك فقد إستخدمت القوى السياسة بطرق إيجابية . إن تحقيقات لافوليت أدت إلى نسف المؤامرات المضادة لفكرة الإتحادات بأن كشفتها (وهذااحدالاساليب) وقامت بالإبلاغ عن الجواسيس الذين كانوا يعملون فى صفوف الإتحادات . وفى أوقات ازمات كانت وساطات تبذل (يقوم بها الموظفون الرسميون إبتداء من روزفلت ووزير العمل بيركنز إلى كيلى عمدة شيكاجو) . أما الدور الذى قام به حاكم الولاية فيعتبر أحسن الوساطات لأنها أسهمت فى حل قضية الإتحاد كمانهاقضت على الخلاف فى شركة جنرال موتورز وحين قام مؤتمر المنظمات الصناعية بحملة الصلب اعلن (توماس كنيدى نائب حاكم ولاية بنسلفانيا وعضو مجلس ادارة إتحاد عمال المناجم) بأن المنظمين لهم كامل الحرية فى أن يتحركوا داخل المدن التى يسكنها عمال صناعة الصلب ، وأن أموال الاعانة من الولاية ميسرة فى حالة قيام عمال الصلب بالإضراب . ثم جاءت الضربة القاضية للآمال (المترددة) عندما أعيد إنتخاب الرئيس « روزفلت » عام ١٩٣٦ الذى كان فوزه فى الإنتخابات فوزا ساحقا بمساعدة القوى العاملة . لقد أخذ عدد كبير من رجال الأعمال فى الخضوع للأمر الذى أصبح لا مفر منه .

كل هذه الظروف الكبيرة (شدة حماس العمال العاديين ، والضغوط الإقتصادية ، والاحوال السياسية) قد أضافت زيادات مهمة فى المزايا التى كانت تتدفق من قانون واجنر والحقيقة أن الإقتحام الذى

تعرضت له مصانع « صلب الولايات المتحدة » ومصانع جنرال موتورز فى أوائل عام ١٩٣٧ لم يكن نتيجة لهذا القانون ذلك لأن دستورية هذا القانون لم تكن قد تمت بعد ، ولكنها تمت بعد عدة أسابيع . كما أن الاتفاقيات نفسها التى توصل إليها لم تكن متمشية مع شروط قانون واجنر . فلم يكن العمال ليجرؤوا على رفع قضايا للحصول على الإعتراف بهم كوكلاء فى المساومة فى مصانع الصلب والسيارات حتى أن لى بريسمان مستشار لجنة : التنظيم لعمال الصلب قال بعد ذلك « إن هذا الإعتراف كان لا يمكن الفوز به لولا تحركات لويس الواعية أثناء المناقشات السرية مع ميرون تيلور أحد رؤساء شركة صلب الولايات المتحدة . وليس من شك فى أن لجنة التنظيم لعمال الصلب لم تكن تستطيع أن ترفع أى شكوى عن طريق المجلس الوطنى للعلاقات العمالية أو تطلب إجراء إنتخابات ولا كان فى الإمكان أن نفوز فى الإنتخابات لعضوية لجنة المساومة الجماعية على أساس عضويتنا فى التنظيم وهذا الوضع لم يكن فى مصانع الصلب الكبيرة فحسب بل كان أيضا فى مصانع الصلب الصغيرة .

وكذلك نشرت صحيفة نيويورك تايمز فى عددها الصادر فى ٤ أبريل ١٩٣٧ « منذ تصفية الخلافات فى مستعمرة جنرال موتورز أخذ الإتحاد ينشر منظماته بسرعة كبيرة فى تلك المصانع . وكانت هذه المنظمات فى بادىء أمرها ضعيفة التكوين وخاصة أثناء عمليات الإضراب . وكان من المستطاع للمجلس الوطنى للعلاقات العمالية وقتذاك أن يطلب من شركة « صلب الولايات المتحدة » أو من شركة جنرال موتورز ان توقعا أى إتفاق مع الإتحاد فى ظل ظروف الإضرابات التى كانت سائدة فى ذلك الوقت . كما لم تكن الشركات فى وسعها أن تعترف بالشكل والوضع الوارد فى قانون واجنر أو كوكيل وحيد للمساومة . وكانت الإتفاقيتان اللتان تم

التوصل اليها مع شركة جنرال موتورز وشركة صلب الولايات المتحدة تنصب بنصوصها على العاملين من أعضاء الإتحاد فقط . وقد كان النجاح الذى حازه مؤتمر التنظيمات الصناعية (أساسا) نتيجة للضغوط الواسعة التى كانت تؤيد تنظيم الحركات العمالية .. هذا النجاح الذى مهد الطريق أمام التقدم العام لحركة إتحادات العمال فى مصانع الإنتاج بالجملة .

لقد ثبت أن قانون واجنر لم يكن حاسما فى فترة كاملة من مراحل تكوين الإتحادات . إذ أن الوضع كان يحتاج الى ما هو أكثر من مجرد تسجيل العمال فى التنظيم والتوصل إلى الحصول على شهادة وكيل مساوم . لذلك لم يتم الشكل العام إلا حين إشترك أصحاب الاعمال مع الإتحاد للتوصل إلى إتفاق بعد مساومة جماعية ، مما كان له دلالة كبيرة على أن إتفاق أصحاب الأعمال والإتحادات العمالية على مبدأ الوصول إلى مساومة جماعية إنما جاء عن طريق تفاعل قوى وليس له صفة قانونية .

لقد تغيرت خطط أصحاب الأعمال بشكل ملموس فى العشوينات أن مبادىء المصانع المفتوحة (وهى المصانع التى تستخدم عمالا غير منضمين الى إتحادات عمالية) كانت تنادى (كما تقول) بأنها تحمى حريات العمال والعاملين . حتى أن أحد مديرى شركة « صلب الولايات المتحدة » قال « إننا لا نظن أن حق العمل لشعب هذه الأمة متوقف على عضويته فى أى تنظيم » . ولما كانت المصانع المغلقة تستخدم العاملين من بين إتحادات العمال بطريقة المساومة الجماعية فإن النتيجة الطبيعية أن المصانع المفتوحة كانت ترفض الإعتراف بالإتحادات العمالية . وهى صفة من صفات هذه المصانع المفتوحة . وبهذه الصفة أيضا رفضت الإعتراف بالإتحادات

وبأسلوب المساومة الجماعية . فقد كان أصحاب المصانع المتحررة يصرون على أن عمالهم أحرار فى أن ينضموا أو لا ينضموا للإتحادات .

ولكن الحقيقة المهمة فى مقاومة فكرة الإتحادات كانت تشتد عند طلب الإعتراف بالإتحادات أو بطلب إتباع أسلوب المساومة الجماعية فلقد أدى هذا الموقف الى فشل محاولة رئيس المؤتمر الصناعى (الذي عقد فى أكتوبر ١٩١٩) حين كان يدعو إلى ضرورة الوصول إلى مبادىء من أجل « التعاون الحقيقى والدائم بين رأس المال والقوى العاملة » فقد إنسحب مندوبو العمال بسبب إصرار أصحاب الأعمال على أن الإلتزام بالإشتراك فى المساومة الجماعية إنما كان ينصب على الإشتراك مع مندوبى لجان المصانع وليس مع الإتحادات . وبالإختصار كانت الإستراتيجية الموضوعة هى محاربة العمالة — المنظمة وبعدم الإعتراف بوظيفتها الأساسية .

وقد بدأت الإدارة الفيدرالية بالتدريج فى أن تأخذ مسألة الإعتراف بالمساومة الجماعية فى اعتبارها . ففى أثناء الحرب العالمية الاولى كان المجلس الوطنى للعلاقات العمالية لا يطلب من أصحاب الأعمال أكثر من أن يتعاملوا مع لجان المصانع . وتدرج الأمر فمنحت « إدارة النهضة القومية » العمال الحق فى أن يساوموا بشكل جماعى عن طريق نواب يختارونهم . وكان هذا معناه أن أصبح هناك إلتزام من جانب أصحاب الأعمال بقبول التعامل مع هؤلاء المختارين ولكن كان الفشل الأكبر للبند السابع (أ) . حدث هذا حين لم تتمسك « إدارة النهضة القومية » بتطبيق هذا البند ، فعند التطبيق كان فى مقدور أصحاب الأعمال (الذين صمموا على عدم تنفيذه) أن يتهربوا من التفاوض من أول الأمر) قاصدين بذلك الاتحادات العمالية . ولكن يهمنا أن نذكر أن المكاسب الدائمة

التى حصلت عليها الإتحادات من « إدارة النهضة القومية » إنما تمت فى هذه الفترة مثل : مكاسب الاتحادات فى مصانع الفحم ومصانع الملابس ، حيث كان موضوع المساومة الجماعية لا يشكل عقبة عند أصحاب الأعمال تدعوهم لمقاومتها . إن فائدة قانون واجنر وقد أفاد من تجارب « إدارة النهضة القومية » تتركز فى أن وضع الأساس للإجراءات التى تحدد إختيار مندوبى المساومة الجماعية ، وسياسة المندوب الوحيد ، وكذلك سحب الحق فى الاعتراف بالاتحادات من صاحب العمل .

ولكن الاعتراف بالاتحادات لم يكن يعنى المساومة الجماعية . فقد كانت الفقرة (٥) تطالب اصحاب الاعمال بأن يقوموا بعمليات المساومة مع تلك الاتحادات التى تم إختيارها طبقا للقانون ، أما الإمتثال فكان شيئا اخر. فى السنوات الاولى كان أصحاب الاعمال المعارضون يحاولون رفض التفسيرات الخاصة بالمقاومة للمساومة الجماعية . فمثلا بعد أن إنتهى الإضراب الذى حدث فى مصانع جوديير فى اكرون فى نوفمبر ١٩٣٧ اصرت الشركة على أن تأخذ الاتفاقية شكل « مذكرة موقعة فقط من المدير الاقليمى » للمجلس الوطنى للعلاقات العمالية » الذى كان يتولى عملية الوساطة ولا توقع عليها الشركة او العمال . واضافت الشركة « أنها لا تستطيع أن تتكهن أو حتى تناقش (بأى حال من الأحوال) الأوضاع بعد إبتداء السنة » كما إتخذت شركة وستنجهاوس موقفا مؤداه أن المساومة الجماعية « هى مجرد فرصة لممثلى العمال لأن يأتوا بالمشكلات لمناقشتها (هذه المشكلات التى لها علاقة بالقوى العاملة) وأن القرار النهائى فيها من حق الشركة وحدها » كما رفضت فكرة توقيع أى إتفاق بحجة عدم إستقرار ظروف العمل . بينما بعض الشركات كشركة أرمورقدرفعت الأجور

فى شهر أبريل وكانت المفاوضات لاتزال تدور مع الإتحاد . كانت الصيغ التعاقدية مرفوضة ، الإتفاقات تكون شفوية أو أن تأخذ شكل « تصريح سياسة » أو إذا كانت فى صيغة إتفاق فانها لا توقع . لقد بدأ هذا التهرب الواضح من البند الثامن (٥) فى الإختفاء تدريجيا ؛ بصدور مجموعة من أحكام « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » ومن المحاكم ؛ منعت رفض التفاوض ، ومنعت تقديم عروض مقابلة ، ومنعت كذلك تغير شروط الوظيفة من جانب واحد ، كما منعت أيضا معارضة إضافة الإتفاقيات إلى صلب العقود المكتوبة الموقعة .

ان اللب الداخلى للمساومة الجماعية أثبت أنه كان خادعا أكثر من مظهره الخارجى .

فقد قال رئيس مجلس إتحاد عمالى محلى فى شركة جوديير « نحن لا نجد صعوبة ما فى التفاوض مع الشركة ، ولكنا لا نمارس أعمال المساومة مطلقا لأن الشركة تقف فى إصرار ضد أى شىء لا يعطيها الحق فى إتخاذ القرار النهائى فى اية مسألة من المسائل . إن القانون (كما هو معروف) يطلب من أصحاب الأعمال أن يساموا بنية حسنة كيف يمكن إثبات عدم وجود النية الحسنة ؟ حاول المجلس الوطنى للعلاقات العمالية أن يأخذ فى إعتباره أفعال وظروف بعينها لأصحاب الأعمال أكثر من أن يحسب حساب مضمون الكلمات فى كل قضية .

لذلك كان هذا الإجراء المضنى عديم الفائدة تقريبا من وجهة نظر الإتحاد . إذ أن التأجيل والتأخير أمره سهل أثناء نظر القضية ، كما أن التهرب يجعل أصحاب الأعمال لا يتعرضون للعقوبة بسبب العراقيل التى يضعونها . وكذلك فى قضايا الفصل من العمل لا توجد شروط لدفع المتأخر من الأجور . وقد ظهر ضعف الإتحاد فى

قضية شركة ويلسون وشركاه . كان بشركة رابيدز للتعبئة إتحاد عمالى فى غاية التنظيم منذ فترة « ادارة النهضة القومية » ولكن لم يكن بينه وبين الشركة إتفاق يمكن الوصول اليه فى القريب ، وكانت الإدارة تتصف بالعداء . وفى عام ١٩٣٨ تقدم الإتحاد بإتهام أمام المجلس الوطنى للعلاقات العمالية . وجاء قرار المجلس فى يناير ١٩٤٠ ، ثم إنقضى عام اخر نظر فى خـــلاله الاستئنـــاف الذى حكم برفضه بعد ذلك وتلى ذلك مفاوضات (حال دون إستمرارها الإضرابات التى خسرها الاتحاد) ولم تؤد إلى نتيجة لأنه كما قال أحد المسئولين فى الإتحاد « إن شركة ويلسون كالمعتاد حاولت إلزام الإتحاد بقبول ما جاء فى الإتفاقية التى وضعتها الشركة وإلا فلا شىء على الاطلاق » أما الاتفاق الذى تم إنجازه أخيرا فى عام ١٩٤٢ فلم يرجع إتمامه إلى حكم « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » أو إلى أسلوب المساومة الجماعية الحرة وكانت هدفا من أهداف قانون واجنر إذ كان من الواضح أن « حسن النية » لا يمكن إنتزاعه من نفوس أصحاب الأعمال العنيدين بمجرد صدور أمر رسمى حكومى .

أما مشكلة المساومة الجماعية فقد كانت لها أبعاد أكثر عمقا . فقد أصبحت مجموعات أصحاب الأعمال « الحاقدين قلة فى الصناعات الأمريكية كما أصبح لكل مصنع من مصانع شركات وستنجهاوس وجوديير وفورد وريبابليك ستيل عدد من المنافسين الكبار الذين قبلوا الإلتزام بالقانون وروحه ، ودخلوا فى مفاوضات « بحسن النية » مع ممثلى العاملين . وكانت مسألة المساومة الجماعية (من وجهة نظر الإتحاد) مسألة ذات أهمية كبرى . نظرا لما تجلبه من فوائد تعود على العمال . وهنا توقف قانون واجنر قالت المحكمة العليا فى قضية ساندز « إن من واجب صاحب العمل

أن يقبل مبدأ المساومة الجماعية ، ولكن لا يترتب على ذلك بالضرورة أن يستجيب صاحب العمل لطلبات العاملين » . لقد إنعدمت أية قوة قانونية تساند أهداف الإتحاد فى تحسين الأجور وساعات العمل وكذلك ظروفه ، أو تدعيم مكانتها داخل ورش المصانع وفى شكاوى التحكيم وفى العقود النموذجية .

وسرعان ما شعر زعماء العمال بقلة جدوى القانون فى مسألة المساومة الجماعية . فإتحاد العمال بمصانع التعبئة التابع « لمؤتمر المنظمات الصناعية » لم يستنجد مطلقا بقانون واجنر بالرغم من أن كفاحه مع شركة أرمور إستمر ثلاث سنوات. ولما تدخل بيركينز وزير العمل عام ١٩٣٩ لفض النزاع إستاءت الشركة لهذا التدخل على أساس أن الإتحاد لم يستنفذ بعد أو لم يستخدم كل طرق الحلول أمام « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » . وكانت المناقشات التى دارت تتضمن (في الحقيقة) مسائل تدخل ضمن إختصاص قانون واجنر ، ولكن الإتحاد كان يجد فى طلب وسائل أكثر تأثيرا (وهى الضغط الفيدرالى في هذا المجال) لمجابهة عدم رغبة شركة أرمور فى التفاوض على العقود والتوقيع عليها . وكان الهدف الأول والأساسى للإتحاد هو عقد نموذجى يشمل جميع المصانع التى بها منظمات إتحادية . وكان ذلك يعتبر تنازلا لا يمكن الوصول إليه إلا إذا تطوعت الشركة بمنحه . إلا أن المساومة الجماعية (شكلا ونتائجا) قد إعتمدت على تفاعل الظروف المواتية التى إنفتحت أمام الإتحادات إبان فترة « الخطة الإقتصادية الجديدة »

وأينما تجرى المفاوضات « بحسن النية » كانت هناك بعض المكاسب الأولية وإن كانت متواضعة . لقد شاهد عام ١٩٣٧ ـ ذلك العام الذى بدأت فيه المساومة الجماعية فى صناعة الإنتاج بالجملة ـ

زيادة فى الأجور نتيجة للمفاوضات أو بضغط من الإتحاد أو بهما معا . ففى مصانع الصلب حققت الزيادة فى شهر نوفمبر ١٩٣٦ ومارس ١٩٣٧ فى متوسط أجور ساعات العمل (للعمال غير المهرة) من ٤٧ سنتا الى ٦٢,٥ سنت للساعة الواحدة . وفى صناعة المطاط إرتفع متوسط أجر الساعة من ٦٨,٨ إلى ٧٦,٨ سنت. وفى صناعة السيارات من ٨٠ إلى ٩٢ سنتا . هذا بالإضافة إلى مكاسب ضئيلة أخرى . أما شروط منح الأجازات (من جهة أخرى) فقد بقيت كما هى . كما أسدل ستار النسيان على كثير من المسائل الأخرى . وكانت العقود ليست ضخمة على عكس العقود التى أبرمت بعد ذلك إن الإتحادات الأول للمساومة الجماعية كانت مشجعة للحركة العمالية .

عاد الإقتصاد وتعثر مرة أخرى .. ففى عام ١٩٢٨ كان على الإتحادات الصناعية أن تناضل فى سبيل تجنب تخفيض الأجور . ونجحت الإتحادات فى معظم الحالات ليس فى جميعها حيث خفضت الأجور بنسبة ١٥٪ فى مصانع فيلكو بعد إضراب إستمر أربعة أشهر . كما كانت هناك بعض التنازلات البسيطة من جانب العمال فى بعض الحالات . فمثلا : قبلت لجنة تنظيم العمال لعمال الصلب وعمال السيارات المتحدة بعض التغييرات التى كان من شأنها أن أضعفت مركز الشكاوى فى شركة « صلب الولايات المتحدة » ، وشركة جنرال موتورز . وبالإضافة إلى ذلك فإن اتحادات عمال مصانع الإنتاج بالجملة تعرضت إلى ضربة ثقيلة من جراء حالة الركود . فقد إنخفضت (بشكل ملحوظ) فرص العمل . إذ قدرت صناعة السيارات المتحدة أنه بنهاية يناير ١٩٣٨ يصبح عدد العاطلين تعطلا كاملا ٣٢٠,٠٠٠ عامل ، أما أغلب الباقين من العمال فيبلغ عددهم ٥١٧,٠٠٠ وهو العدد اللازم لتأدية العمل فى الظروف العادية . وكان أغلبهم لا يعمل كل الوقت . كما إنخفضت العضوية

فى الإتحاد إلى ٩٠,٠٠٠ وكانت هذه المشكلة موجودة فى كل مكان ، وفى منطقة صناعة الصلب فى شيكاجو إنخفض دفع المستحقات خلال الاحد عشر شهرا التى تلت شهر يوليو عام ١٩٣٧ (بعد أن تمكنت الشركات من امتصاص نكبة مصانع ليتل ستيل إن الإنخفاض فى عدد الأعضاء والإختلافات الداخلية (في بعض الأحيان) وضعت حيوية الإتحادات الصناعية موضع الشك . كما ساعد ضعف هذه الاتحادات على تقليل قوتها وتاثيرها فى مجال المساومة الجماعية . لذلك كانت الإتحادات تواجه اختبارا صعبا جدا . فإذا ما أصبحت الإتحادات ساكنة هادئة فإنها تفقد تأييد الأعضاء ، وإذا ما قامت بضغط ما للحصول على تنازلات فإن الأمر سيجرها حتما إلى الإضرابات التى تعرض صفوف العمال الضعفاء فى بعض الأماكن التى تجيز فيها التشريعات العمالية لاصحاب الأعمال الحق فى استخدام الوسائل التى تفصح عن عدائهم إفصاحا كاملا ، خاصة وأن فى تلك الآونة كان العدد القليل من أصحاب الأعمال من الذين وافقوا على الإلتزام بالقانون على وفاق تام مع حركة الإتحاد العمالية .

لقد أثبت أسلوب المساومة الجماعية (يوما بعد يوم) أنه يشكل عقبة كبيرة أمام الاتحادات الجديدة لعمال الإنتاج بالجملة ، وقانون واجنر لم يكن يفيد هنا . كما أن الظروف التى كانت مواتية فى الماضى أصبحت ذات تأثر آخذ فى الضعف بعد منتصف عام ١٩٣٧ . كما أخذ أصحاب الأعمال المعارضون يتجنبون شروط التفاوض « بحسن النية » . صحيح أن الجزء الأكبر من الإتحادات العمالية نجح فى تحقيق الخطوات الأولى التى وضعتهم بالقرب من أسلوب المساومة الجماعية ، ولكن فى الفترة من ١٩٣٧ إلى ١٩٤٠ أصبح الأمل فى الحصول مستقبلا على أى شىء ضعيفا . إن المهمة الحيوية

لأسلوب المساومة الجماعية بدت فى حالة تعطل . وبالإختصار فإن الوضع أصبح مزعزعا ، وإستمر كذلك مدة خمس سنوات بعد قيام « مؤتمر المنظمات الصناعية »

قام جون ل . لويس بعمل فيه الكثير من سوء التقدير فقد كان الأمل فى فترة الخطة الإقتصادية الجديدة قد خلف حركة إتحادات صناعة الانتاج بالجملة وهى فى أشد الحاجة إلى نجاح مستمر ، إلا أن حادثين عارضين كانا السبب فى إنقاذ الإتحادات الصناعية بشكل نهائى .

نشوب الحرب العالمية الثانية الذى قضى نهائيا على حالة الكساد فى الولايات المتحدة . وما أن حل عام ١٩٤١ حتى كان الإقتصاد قد إنشغل تماما بالإنتاج من أجل الدفاع ، وقفزت الأرباح الكلية (قبل الضرائب) من ٦ بلايين دولار ونصف فى ١٩٣٩ الى سبعة عشر بليونا فى ، عام ١٩٤١ كما هبط عدد العاطلين من ٨,٥ مليون فى يونيو ١٩٤٠ إلى أربعة ملايين فى ديسمبر عام ١٩٤١ ، وكانت فترة الثمانية اشهر هذه نقطة التحول عند « مؤتمر المنظمات الصناعية » فإن رغبة الصناعة فى تحقيق أرباح - منتهزة بذلك فرصة رواج الأعمال - زادت بشكل واضح جدا . . أما فرص العمل فقد تضاعفت وإرتفعت الاسعار مما أدى الى ظهور رغبة فى الكفاح بين صفوف العمال ، وبدأت قبضة « الصانع المفتوحة » تتراخى حتى أن المنظمات العمالية وجدت طريقها الى مصانع فورد والى مصانع الصلب الاربعة الاصغر المسماه ستيل ، كما بدأ الضعف يظهر على مقاومة أسلوب المساومة الجماعية (وكان هو ميدان التنازع) وأخيرا وقعت العقود بواسطة شركات مثل : جوديير وآمور ، وكوداهى ، وستنجاوس ؟ ويونيون سويتش وسيجنال . وفوق ذلك كله فقد بدا أسلوب المساومة الجماعية فى الحصول على نتائج إيجابية بعد

ثلاث سنوات . وفى ١٤ أبريل ١٩٤١ ضربت شركة « صلب الولايات المتحدة » المثل للشركات العاملة فى صناعة الصلب بأن رفعت أجر الساعة بمقدار عشرة سنتات . وبالنسبة للتصنيع بوجه عام فإن متوسط الأجر فى الساعة من ١٩٤٠ إلى عام ١٩٤١ إرتفع ١٠٪ والأجر الأسبوعى زاد بنسبة ١٧٪ بينما لم تزد تكاليف المعيشة إلا بنسبة ٥٪ فقط . وللمرة الأولى (وبشكل عام) أعيدت المفاوضات حول العقود الإبتدائية ولذلك أدخلت سلسلة من التحسينات الواسعة على شروط الأجازات والعطلات والأولويات فى الوظائف وكذلك فى إجراءات الشكاوى . واخيرا ظهر للعمال فى الانتاج بالجملة فوائد ملموسة أخذت تتدفق عليهم من حصولهم على عضوية الإتحاد. كانت تلك بعض الفوائد التى عادت على القوى العاملة من وراء حالة الإنتعاش التى صاحبت الإنتاج الصناعى من أجل الدفاع . وقد ظهر أثر ذلك أيضا على الإتحاد ؛ فقد قفز عدد الأعضاء فى مؤتمر المنظمات الصناعية من ١,٢٥٠,٠٠٠ في عام ١٩٤٠ إلى ٢,٨٥٠,٠٠٠ فى عام ١٩٤١ .

كانت الإتحادات العمالية فى طريقها لأن ترسى قواعدها على أسس قوية . وقد تم ذلك بفضل التغيير الثانى الذى جاء عفوا ، فقد جعل دخول أمريكا الحرب من الضرورى أن تقوم الحكومة الفيدرالية ، بدور واسع جدا فى العلاقة بين العمال والإدارة، وكى تستطيع منع الإضرابات وإيقاف حالة التضخم كان على الحكومة الفيدرالية ان تتدخل فى مجال خاص (وقد كان هذا حاصلا حتى ذلك الوقت) وهو مجال المساومة الجماعية . فقام « المجلس القومى للعاملين فى المجهود الحربى » بوضع شروط زمن الحرب على جميع الوظائف فى الصناعات الأمريكية . وكانت لحالة الطوارىء المؤقتة هذه نتائج دائمة على الحركة الإتحادية للعاملين فى الإنتاج بالجملة ... لقد أدت تجارب زمن الحرب إلى التخلص من

اخر الموانع التى كانت سببا فى إعاقة الحياة والنشاط فى المساومة الجماعية

أما الأثار الباقية لحركة العداء للإتحادات فقد زالت وأمكن السيطرة عليها . فمثلا فى صناعة تعليب اللحوم لم تعمل شركة ويلسون وشركاه مثل ما فعلته شركة أمور وشركة سويفت وشركة كوداهى بقبولهم المساومة الجماعية . وما إن حل عام ١٩٤٢ حتى تلقت الشركة الرافضة (شركة ويلسون) أمرا من « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » بإجراء مفاوضات بهدف الإتفاق على عقد شامل (فقد كانت شركة ويلسون متمسكة بعدم الرضوخ مثل الشركات الأربع الكبار الأخرى) . ففى عام ١٩٥٥ صرح أحد مديرى الشركة « لم نكن لنقبل توقيع إتفاقية عامة لولا ظروف الحرب . إنها إتفاقية غير مرضية لا فى الماضى ولا فى الحاضر » . ولما لم تؤد المفاوضات المتوالية الى نتيجة فقد قام المجلس بتكليف خبير من قبله بكتابة أول عقد مع شركة ويلسون

وفيما عدا هذه الحالات الصارخة فقد نشط « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » لتصفية بعض المشاكل العميقة الجذور التى تمس العلاقات التى بين العمال والادارة فى ميدان الإنتاج بالجملة . وفيما عدا بعض الحالات الشاذة كانت « المصانع المفتوحة » تعتبر نوعا من التراث الثابت والراسخ حتى بعد إدخال نظام الاتحادات فقد خاطب بنيامين فيرليس أحد مديرى شركة « صلب الولايات المتحدة » لويس قائلا « ياجون: إنه من الخطأ أن تجبر احدا من الرجال على الإنضمام إلى أى إتحاد ..... فاذا فعلت ذلك فكانك تفرض عليه الكنيسة . التى يجب عليه أن يتبعها » . أما نظام المصانع المقفولة . (وهى التى يجب أن يكون كل عمالها من أعضاء الإتحاد) فلم تطبقه سوى شركة فورد من بين باقى الشركات التى

تعمل فى ميدان السيارات . أما صناعة المطاط فقد سمح أصحابها لعشر عدد عمالها فقط بالإنضمام للإتحاد بشرط أن يكونوا معينين بعقود .

وفى مجال الصلب لم توافق الشركات الكبرى على إنضمام عمالها إلى الإتحاد لقد كان هذا الموضوع بالغ الأهمية من وجهة نظر الإتحادات الجديدة . أما مصانع الإتحاد (وهى المصانع التى كان أعضاؤها منضمين لعضوية الإتحاد) فقد رأت فى الإتحاد الإستقرار لاعضائها بجانب التسليم بالكامل من ناحية أصحاب الأعمال بفكرة لإتحادات .... وقد وجد حلا لها فى مسابقة طبقها « المجلس الوطنى للوساطة فى أعمال الدفاع » وخلاصته أن إحتفاظ العامل بعضويته تمنعه من الإنسحاب من الإتحاد خلال مدة عقده . وقد إعتبر مؤتمر المنظمات الصناعية الإحتفاظ بالعضوية انتصارا بالغ الأهمية له . وعلى النقيض فقد إعتبره بعض أصحاب الأعمال بأنه تطبيق للمصانع المقفولة بشكل مقنع . وما إن انتهت الحرب العالمية الثانية حتى كانت المقاومة تجود بأنفاسها الأخيرة .

لقد قدمت تجربة الحرب خدمة تعليمية حيوية . ففى أثناء الحرب كانت المساومة الجماعية تجرى تحت رقابة النظم الحكومية . ولكن قبل تقديم القضايا إلى المجلس الوطنى للعلاقات العمالية . لقد كان على الأطراف المتنازعة الدخول فى مفاوضات وأن يشارك ممثلوهم فى الجلسات . ومن هذه المناقشات داخل قاعات المجلس تتلاقى الأفكار والتجارب ، وكان هذا ضروريا للعلاقات بين العمال والادارة . وكان لهذه الخدمة التعليمية مظهر اخر . فسيامة العمل على استقرار الاجور والتى طبقت فى مصانع ليتل ستيل بعدان قدم صيغتها المجلس الوطنى للعلاقات العمالية قد جعلت كثيرا من القضايا الأخرى قابلة للحل عن طريق المناقشات والمفاوضات . إن

التحفظ القوى على قضايا الأجور قد أقنع الحركة العمالية (كما قال أحد رجال مؤتمر المنظمات الصناعية) بأنه « يجب أن نعمل على الإستفادة من أى شاردة كى نحقق أكبر مكسب ممكن . وكان نتيجة ذلك أن أخذت الإتحادات فى تضمين مطلبها العديد من الطلبات الجديدة (البعض منها مجرد زيادة معقولة فى الأجور) مثل الدفع بالتقسيط والتميز الجغرافى وعدم المساواة فى الأجور وحساب متوسط إنتاج القطعة وغدد اخر مثل دفع مبالغ أضافية . وهكذا وضعت قائمة بالخطوط العريضة للمسائل التى يمكن التفاوض بشأنها حتى بعد نهاية الحرب . وكانت السوابق فى الحلول تقدم مساعدة كبرى لتوسيع نطاق المساومة الجماعية . وكان إنهيار الإستقرار الإقتصادى وقتذاك قد آزر وشجع مجالات المفاوضات (بعد الحرب) والتى إنتهت بزيادات متتالية في الأجور بالرغم من ضآلة هذه الزيادات . وبالرغم من مظهرها الخداع (بالنسبة للدخول الحقيقية) فانها على اية حال قد وهبت الاتحادات العمالية السمعة الطيبة ، وانها منظمات مفيدة .

وأخيرا سمحت قيود الحرب بالتقدم (الحذر) نحو علاقات مستقرة أخذت مكانها فى سلام . فقد إستبعدت أخطار قيام الإضرابات التى كان من شأنها أن تدفع الأطراف المعنية إلى الوراء وسط جو مفعم بالعداء . لقد كانت هناك إضرابات كثيرة فى فترة ما بعد الحرب ، ولكن هذه الإضرابات كانت تقام لأهداف ليست متوافقة مع الفكر الإتحادى نفسه ولكنها لأهداف تتعلق بشروط الوظائف . ولا ادل على الحالة الجديدة مما حدث حين حاقت اول هزيمة كبرى باتحاد صناعى . لقد كان اضراب مصانع التعبئة فى عام ١٩٤٨ نكبة كبرى للاتحاد . تمت فى صناعة كانت مشهورة بمقاومة الافكار العمالية الاتحادية ولكن سرعان ما نهض « عمال امريكا فى صناعة التعبئة » وانتعشوا بعد ذلك ، وكما قال احد

المديرين « هذه كانت اول مرة فى تاريخ الصناعة ان اضرابا فاشلا ليس معناه اتحادا فاشلا » .

وهكذا قطعت الفكرة الإتحادية عند العمال شوطا كاملا فى ميدان الإنتاج بالجملة . فقد فتح « الكساد الكبير » و « الخطة الاقتصادية الجديدة» **الطريق أمامها ونجحت الحقوق القانونية على تكوين الإتحاد ، وساعد على التنفيذ الظروف المعاصرة . وبعد أن** اغتنم جون ل . لويس الفرصة المواتية ، وبعد ان تحرر من **قيود المؤسسات العمالية قام بتأسيس « مؤتمر المنظمات الصناعية » . وكان هذا المؤتمر أداة مثالية لتنظيم الحركات العمالية فى الإنتاج بالجملة إن كل هذه التطورات لم تصل بالحركة الإتحادية إلى الكمال المنشود . فقد كانت هناك حالات من الفشل وخاصة فى المساومة الجماعية . وفى النهاية جاء التقدم الحيوى بصورة طارئة (دون قصد) جاء نتيجة العلاقة العمالية . وبعد خمس سنوات (وهى فترة الحرب) بدأت الإتحادات العمالية تحتل مكانتها فى قلب الإقتصاد الأمريكى .**

●

٤

اعادة تفسير تاريخ القوى العاملة اثناء الثلاثينات

إن تاريخ القوى العاملة إبان حقبة « الخطة الإقتصادية الجديدة » والتى كان ينظر إليها على أنها فترة فرغ منها البحث وأنها إستقرت خاصة من ناحية الخطوط العريضة ، قد عاد إليها فى السنوات الأخيرة إن بعض المسلمات أصبحت موضع تساؤل ، وميادين جديدة من البحث تفتح الآن ، وبعض الإستنتاجات المشكوك فيها لم تفلح ، ولكن المؤكد أن فترة الخطة الإقتصادية الجديدة » ستبدو فى المستقبل بشكل مختلف لذلك جاءت الخمس مقالات القصيرة فى هذا القسم لتكون نوعا من التعليق على الأحداث التى صاحبتها وقتئذ . ولقد كتبت جميع هذه المقالات الخمس عن مناسبات خاصة . فمن بينها إثنتان ألقيتا كمحاضرات فى إجتماعات علمية ، أما الثلاث الباقية فكانت مقالات نشرت فى المجلات وقد طبعت هذه المقالات هنا بشكلها الأصلى دون مراجعة حتى تحتفظ بتركيز المؤلف للافكار الجديدة (وإن كانت هذه الأفكار على وجه العموم ليست أفكاره) ثم رتبت هذه المقالات حسب ترتيب ظهورها . لكى تعطى للقارىء الشعور بالتيارات المتغيرة فى الفكر أثناء فترة التخمر النشط من تاريخ هذه « الخطة الإقتصادبة الجديدة » وربما يكون من المفيد أن نقرا هذه المقالات على ابها سجل يتضمن بعض الجهود التى شاركت فى طريق التقدم وفى اعادة التفكير والاستقرار الذى سوف يبعث الحياة فى اسلوب دراسة الماضى .

القوى العاملة والكساد الإقتصادى الكبير)

تفسيرات للمستقبل (١٩٧٠)

بقيت كتابة تاريخ القوى العاملة (لعدة سنوات) طفلا صغيرا فى دراسة التاريخ الأمريكى إلى أن صار واضحا أن كتابة هذا التاريخ قد نضجت، وبلغت سن الرشد . وخير دليل على هذا هو ظهور ثلاثة كتب فى هذه الفترة القصيرة الماضية: كتاب ملفين دوبوفسكى عن تاريخ العمال الصناعيين فى العالم . وكتاب سيدنى فاين عن قصة إعتصام فى شركة جنرال موتورز والمجلد الثانى من كتاب ايرفنج بير نشتاين عن القوى العاملة أثناء فترة الكساد الكبير . بلغت هذه الكتب الثلاثة اعلى المستويات فى مهارة الصنعة فى كتابة التاريخ . فقد جاء كتاب دوبوفسكى تاريخا شاملا ومتوازيا كحركة كبرى مستندا إلى مصادر موجودة وحقيقية . أما كتاب فاين فكان نموذجا للتفاصيل والدراسة الشاملة وكتاب بيرنشتاين فهو تاريخ كتب بأسلوب قصصى ، وخرجت جميع أجزائه كأحسن ما يكون تماما كدراسة أرثر شليزنجر الحديثة التى تناولت هذا البحث والتى ألقيت فى الإجتماع السنوى للجمعية التاريخية الأمريكية فى ديسمبر ١٩٧٠ ثم اعيد نشرها باذن فى مجلة « تاريخ القوى العاملة » عدد الربيع عام ١٩٧٢ وهذه هى المرة الاولى التى يستطيع فيها مؤرخو القوى العاملة الامريكية ان يفخروا بان يشيروا الى مؤلفات كتبت فى مجالهم . ثم يقولون بانهم حققوا الافضل (بكل مقاييس الصنعة) فيما كتب فى اية ناحية من نواحى التاريخ الامريكى . بالاضافة الى ذلك يأتى العدد الوافر من المقالات الرفيعة المستوى والتى ظهرت فى السنوات الاخيرة وكذا العدد الوافر من المقالات التى تنتظر النشر فنظرة الى حالة الانتعاش التى تمر بها مجلة

« تاريخ العمل » وما تشمله من المقالات المتباينة والتى تقدمت وتحسن اداؤها بشكل ملحوظ منذ صدر العدد الاول تدل هذه النظرة على الجهد .. المبذول حتى الآن فى الدراسة والبحث . وأخيرا الخطوط الواضحة التى حققتها أجهزة البحث المعاونة حتى أصبحت مصادر لمواد كثيرة ذات معدل كبير وسريع . كما قامت أيضا مراكز بحث أشهرها قسم المحفوظات بجامعة ولاية واين . لقد أصبح تاريخ القوى العاملة أقصى نشاط لها إلا حين تصدت لدراسة الثلاثينات . فقد كان ذلك امرا طبيعيا وكان مرجع ذلك الى إزدحام تاريخ القوى العاملة بالأحداث أثناء فترة « الكساد الكبير » ولم يكن من باب الصدفة أن كتابين من بين الثلاثة كتب (التى سبق الإشارة اليها) تناولا هذه الحقبة من التاريخ ، حيث جاء كتاب بيرنشتاين وعنوانه السنوات المضطربة » وكتاب فاين وعنوانه « إعتصام » اعقب ذلك سلسلة من الأعمال الجادة الأخرى عن فترة الثلاثينات كتبها : بيرنشتاين ، وفاين ، ووالتر جالينسون ، وتافت ، وجيمس موريس وأخرون . لا أريد ان أوحى بأننا قد وصلنا إلى نقطة النصب والتعب بل على العكس فمازال الكثير من جوانب هذا الموضوع لم يكتب عنه بعد ، أو بالأحرى من المحتمل أن يكتب عنه الآن . كما لا يمكن القول بأن أغلب الأعمال المنشورة قد وصلت إلى نتائج محددة فى الموضوعات التى كتب عنها فانى لا اتصور احدا يريد ان يكتب تاريخا اخر عن السيارة بلو ايجل ناهيك عن تاريخ الاعتصام فى شركة جنرال موتورز بعد ان انتهى سيدنى فاين من كتابته أو عن لجنة لافوليت للحريات المدنية او عن السنوات الاولى لنقابة الصحف . وعلى العموم المادة التاريخية الموجودة الان لا تعتبر الكلمة الاخيرة اذا وضعنا فى الاعتبار ضخامة السجلات التاريخية لاحداث القوى العاملة والتى اصبحت فى المتناول او كانت متاحة فى الماضى ولكنها لم تستغل ان تاريخ القوى العاملة الذى صاحب فترة الكساد قد قطع شوطا

كبيرا من الدراسات التاريخية ، واذا نظرنا الى المستوى الحالى للأبحاث فمن المحتمل أن تستمر الجهود فى البحث لبضع سنوات قادمة .

ولهذا فقد حان الوقت المناسب حتى نقيم ما تعلمناه من كل هذه المجهودات المبذولة والمكلفة . وفى كلمة واحدة : ما هو الجديد ؟ قطعا هناك أشياء كثيرة .. اذا كان مقياسنا هو كمية المعلومات المتراكمة وإكتشاف ماذا كان يدور . ولكن نتيجة مقياس أخر من شرح وترجمة الأحداث فمما لا شك فيه ان أهم حدث طرأ على القوى العاملة فى الثلاثينات كان إتساع الحركة الإتحادية . فماذا يعنى هذا ؟ ولماذا حدث هذا التوسع ؟ اذا حاولنا الاجابة على هذه الاسئلة مستخدمين الموازين التحليلية فإننا لن نحصل على الكثير .

إن كتاب بيرنشتاين (السنوات المضطربة) يخدمنا فى هذا لانه حديث جدا ، وهو فهرس مفيد في هذا الشأن ويشتمل على ما اعتقد على أسلوب التجميع ، وتأكيد البحث بأدلة من الواقع .

فقد ركز عنايته (بطريقة شاملة) على حركة العمال ابان تلك الحقبة . وكما سبق أن قلت فهذا الكتاب عبارة عن قطعة ممتازة من الفن فى كتابه التاريخ التى نفخر بها جميعا . وانى لاحنى رأسى احتراما أمام المواهب الفذة التى يتمتع بها بيرنشتاين فى فن السرد ، وكذا دقة المعلومات الهامة التى قدمها لنا وكذا سيطرته الكاملة على الجوانب الصعبة الفهم لقانون العمل والمساومة الجماعية وما اظهره من خبايا السياسة الداخلية للاتحاد . ولكن يجب أن نذكر دائما ان ما قدمه بيرنشتاين انما قصة معروفة لنا لا تختلف كثيرا (فى خطوطها العريضة) عما قدمه ادوارد ليفنسون فى كتابه القوى العاملة تتقدم عام ١٩٣٨ . ان هذا ليس نقدا لكتاب

بيرنشتاين (فقد أنجز ما كان يود أنجازه) بقدر ما هو إنطباع قد خلفه فينا نحن الذين نعمل فى دراسة الثلاثينات . لقد كنا نأخذ دائما النتائج الكبرى قضية مسلم بها أو نستخف بها ، فى الحقيقة تتطلب الكثير من التحليل وإعمال الفكر . أو بمعنى آخر : إننا فى شرحنا لحركة القوى العاملة فى فترة الكساد الكبير لم نبذل جهدا كافيا .

وسأحاول فيما يلى أن أبذل مزيدا من الجهد .

يجب أن أبدأ الحديث بتحديد موقفنا من هذه المسألة الهامة . ما هو المعنى الذى يمكن إستنتاجه من قيام إنتفاضة الحركة العمالية فى الثلاثينات ؟ هناك ثلاثة إحتمالات كبرى نضع أنفسنا أمامها . فى إستطاعتنا أن نناقش حركة الإتحاد الصناعى على إعتبار أنها امتداد للناحية الإقتصادية للفكر الإتحادى الذى قام سليج بيرلمان بتقديم تحليل له فى كتابه « نظرية الحركة العمالية » عام ١٩٢٨ والتى قال عنها (فيما بعد) القوى العاملة الأمريكية تمسكت بها فى ثبات رائع خلال فترة التغييرات الخارجية السريعة » وقال أيضا فى عام ١٩٥٧ » ان الهدف هو لم يتغير منذ ايام جومبرز فالوسائل لم يطرأ عليها أى تغيير يستحق الذكر بالرغم من تغير البيئة المحيطة » . أو وهو الإحتمال الثانى أن نستخلص أن « مؤتمر المنظمات الصناعية » تحول بعيدا فى إتجاهاته عن الفكرة البسيطة الساذجة لمعنى الإتحاد إلى إعتبار النظرية الإتحادية حركة إجتماعية ديمقراطية كما كان الإعتقاد السائد وقتذاك .

أما الإحتمال الثالث فقد ظهر حديثا ولكنه بالتأكيد سيصبح قوة دفع عظيمة فى السنوات القليلة القادمة . وفكرة هذا الإحتمال تقول أن منظمة الصناعة فى الواقع كانت تريد تحولا بعيدا عن

الفكرة الإتحادية القديمة البسيطة والساذجة ولكن ليس إلي جهة اليسار بل الى جهة (اليمين) على وجه الخصوص كجزء من الميل العام للحركة العمالية وقد نبع هذا الغرض من الراى الشامل لليسار الجديد فى سيطرة نظرية الهيئات العامة على أمريكا الحديثة . كان قادة « مؤتمر المنظمات الصناعية » يعتنقون أيديولوجية التضامن المشترك . وقد كتب رولاند رادوك عن ذلك يقول « كان إهتمامهم منصبا على أن يجعلوا الحركة العمالية تنسجم مع فكرة البناء المتضامن »

وحتى ندرك هذا المعنى دعنا نفكر فى التصريحات التى جاءت فى مقدمة كتاب رادوك الجديد وعنوانه « القوى العاملة الأمريكية والسياسية الخارجية للولايات المتحدة » وهذه التصريحات هى :

« لما أخذت الحركة العمالية فى النمو قبل قادتها النظام الإقتصادى السياسى المتضامن مقابل مشاركة ثانوية فى إجراءات إتخاذ القرار وكذا فى تعويضات إقتصادية متزايدة لأعضائها . وتمكن قادتها من تطوير أسلوب العمالة المنظمة حتى أصبحت مؤسسة تعمل فى سبيل إدماج العمال فى الإقتصاد السياسى الموجود أكثر مما تعمل لتصبح معولا لهدمه (ص ٢٥) .

« وبينما كل الراديكاليون والشيوعيون يعملون بجد ونشاط من اجل تنظيم العمال فى اتحادات صناعية (وفى بعض الاحيان تمكنوا من الاستيلاء على وظائف رئيسية) اصبحوا خلفاء لهؤلاء الذين كانوا يعملون لاعداد الطبقة العاملة لتصبح منسجمة مع البناء المتضامن . لقد قبلت زعامة مؤتمر المنظمات الصناعية النظام الراسمالى المتضامن وعارضت فكرة الثورة الاجتماعية ...... » (صفحة ٢٠)

«ولما كان مؤتمر المنظمات الصناعية له اتجاهات محافظة تضامنية فانه تمكن بذلك من ان ينتعش (اثناء الحرب العالمية الثانية) كما كان الحال عندما انتعش الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى اثناء الحرب العالمية الاولى » (صفحة ٢١)

اصبح من الضرورى ان تساعد حكومة الرئيس ف . د . روزفلت « مؤتمر المنظمات الصناعية » على النمو والإنتشار . لذا كان الإتحاد الصناعى الفيدرالى الجديد عبارة عن أداة اقامتها الدولة لمعاونة القادة المتضامنين والخبراء فى هزيمة حركة المقاومة التى قامت ضد حركة التغيير والتى تراسها الرجال الرأسماليون من مؤيدى النظام العتيق ومؤيدى عدم تدخل الحكومة فى شئون اتحادات المهن التى كانت تتبع الاساليب القديمة... وكان من الطبيعى الا يتمكن التنظيم العمالى من الاندماج فى النظام الجديد عن طريق اتحاد قديم هو اتحاد المهنيين الذى كان غير مكتمل التكوين ومن ثم لم يستطع مساعدة العمالة غير المدربة . ولذلك حولت « إدارة النهضة الوطنية » الحركة العمالية إلى مؤسسة او هيئة اهلية منظماتها تعتبر جزءا من البرنامج الرسمى الحكومى (صفحة ٢٦)

كان هذا التحليل الراديكالى فيه ما يدعو إلى الإقتناع ، ولكن الحجج والاسانيد التى جاء بها إذا ما فحصت بدقة تنهار . ففى العشرينات ظهر من داخل الإتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى بعض العناصر التى ارادت كسب - تاييد المصالح الصناعية الكبرى فعرضوا فكرة تركهم سلاح القوة الإقتصادية ويعتمدون (بدلا من ذلك) على وعود من جانب هذ المصالح بالتعاون وبمنحهم صلاحيات اكبر ... ولكن هذه المصالح الكبرى لم تخدعها هذه الفكرة ، وعليه فقد ماتت الفكرة ولم تستطع البقاء فى الثلاثينات (وان كانت هناك خطط مشابهة فكر فيها الإتحاد الفيدرالى للعمل فى نهاية

الثلاثينات) . وكذلك لم يشترك زعماء « مؤتمر التنظيمات الصناعية » فى مثل هذه الفكرة حتى فى العشرينات ... صحيح أن جون ل . لويس ، وسيدنى هيلمان ، ودافيد دوبينكس كانوا من المؤيدين الكبار لإدارة النهضة القومية وساندوا اى دور إيجابى للإتحاد فى الإشتراك معهم فى إدارة صناعاتهم ولم يكن هذا على أمل كسب تأييد المصالح الكبرى ولكن على وجه الدقة بسبب ان صناعة الفحم الحقيقية وصناعة الملابس ينقصها بناء تضامنى فقد كانت الصناعتان تعانيان بشكل مخيف من طفرة الإنتاج والمنافسة القاتلة . ولم يشك مؤتمر المنظمات لحظة انه عندما يعم الرخاء اعمال المصالح الكبرى فإن التقدم فى الحركة العمالية كان يعتمد على قدرة القوى العاملة على إستخدام العنف مع اصحاب الاعمال (وهذه كانت نقطة الخلاف بينه وبين الإتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى) . كان هذا الرأى صحيحا جدا ... لأن تاريخ صراعات القوى العاملة الدموى فى الثلاثينات شاهد على ذلك . ولم يستطع احد من أصحاب الأعمال التقدميين (وكانوا قلة) مثل جيرارد سووب ولا التصريحات التى كان يصدرها بعض اصحاب الاعمال من وقت لآخر ولا زعماء الحكومة المؤيدين لإتحادات العمال والمفضلين لها على إتحادات المهنيين ، لم يستطع كل هؤلاء معادلة الدلائل الكثيرة والظاهرة على أن المصالح المتضامنة كانت تقاوم الإتحادات الجديدة لعمال الإنتاج ، وإستمرت كذلك حتى لم يعد أمامها مناص غير أن تعترف بها .

إن حماية الدولة لحقوق العمال وإقامة تنظيماتهم والإشتراك فى المساومة الجماعية أخذت تنمو ... كما سنت الحكومة تشريعات تناسب حالة الرخاء ، وهى تشريعات كانت المصالح المتضامنة فى أشد الحاجة إليها .... ولكن .... لا هذه المصالح المتضامنة ولا حكومة الرئيس روزفلت امعنت النظر ودققت فى الفقرة السابعة (أ) من مشروع « إدارة النهضة القومية » ولما أدخلت هذه الفقرة السابعة (أ » على مشروع قانون النهضة بإيحاء من العمال أثبتت هذه الفقرة

انه من المستحيل زحزحتها من مكانها (إما بسبب إتساقها الكامل مع « قانون النهضة » او لان هذه الفقرة قد حوت من المبادىء ما كان قد اكتسب من قبل لعدة سنوات مضت) ومن هذه النقطة بدا يتحدث اصحاب الاعمال فى جدية عن إشتراك القوى العاملة فى البناء التضامنى . ولكن ما كان يدور بخلد كبار أصحاب الأعمال إلا خططا لتمثيل عمالهم وليس لإشراك ممثلين عن الإتحادات .. والواقع ان تهربهم من الفقرة السابعة « أ » الذى تم بطريقة صاخبة كان السبب الذى ادى الى قانون واجنر الذى كان يحاربه أصحاب الاعمال بمرارة وكان السبب فى ذلك (وهو سبب له وجاهته) انهم راوا ان هذا القانون سيحد بشكل مؤثر من قوتهم التى اطلقوها لمحاربة فكرة إنشاء إتحادات عمالية . أما فيما يتعلق بحكومة روزفلت فإنها لم تكن لديها من سعة الخيال ما يمكنها من إستيعاب فكرة موسعة تصبح جزءا من نظام تضامنى . فقد اكتفت بالقيام بدور متأرجح مبهم أثناء حدوث كل التطورات إلى أن تم اقرار واجنر .

واخيرا جاءت مساعدة وتاييد القوى العاملة للسياسة الأمريكية الخارجية والتى وجد فيها المناخ اليسارى الجديد ملجأ له . فاذا تجاهلنا ما كان يدور على المسرح العالمى من احداث فى الثلاثينات فمن المؤكد نكون قد شوهنا منطق القوى العاملة حين منحت تأييدها لسياسة « روزفلت » ومساندة المجهود الحربى .

ولما كانت هذه القوى العاملة شديدة الحساسية تجاه نظم حكم الحزب الواحد ، فقد كانت أيضا شديدة القلق على مصير الحركة العمالية فى ظل الحزب النازى ، وليس معنى ذلك أن الإتحادات لا تتطلع إلى الافادة من هذا التعاون ولم لا ؟ فقبل كل شىء كانت القوى العاملة فى بريطانيا فى إنتظار تمتعها بالرعاية نظير معاونتها الكاملة للحكومة فى المجهود الحربى .

ولعل أكثر الافكار راديكالية والتى خرجت من الإتحادات الجديدة جاءت فى الإقتراح الذى تقدم به والتر ريذر بمنح صوت واحد لعمال السيارات فى إدارة المصانع رابطا بين ذلك الإقتراح وبين خطته لتحويل مصانع السيارات إلى مصانع لتصنيع الطائرات . ولكن اين ذلك الدليل الذى يشير الى أن حركة القوى العاملة كانت تجد فرصة فى زمن الحرب للحصول على اعتراف بها ضمن نظام التضامن ؟ فإذا كان يوجد مثل هذا الدليل فإنما هو يتمثل فى شعور بالتقصير الشديد من جانبها فى إحداث تغيير لصالحها . ولذا كان هناك العديد من حركات الإضراب المرير أثناء فترة إعادة الأوضاع إلى حالتها الطبيعية .

إن المشكلة فى تحليل موقف اليسار الجديد تكمن فى أنه لم يعترف بان القوة وصيانة المصالح قد تكون نتائج لصراع مرير حتى داخل نظام إتفق أعضاؤه على أساسيات . إن هذا الرأى ينطبق على الفترة التى كتب عنها جيمس وينشتاين تحت عنوان « التضامن فى دولة حرة » إن هذا الراى ينطبق مرتين على فترة الثلاثينات . لقد طال بنا الحديث فى هذا الموضوع دون ان اتوقع انى ساتطرق الى موضوع اعادة شرح اليسار الجديد فى اطار من التحليل ورجعنا الى المراجع فإنه يبدو لى ان النتيجة ستكون معروفة مقدما ، وهى اعادة كتابة تاريخ القوى العاملة فى الثلاثينات الى جانب ما سبق ان كتب بطريقة غير متكاملة .

ولكن ... من اهم الامور ان يقرر مؤرخو القوى العاملة الآخرون ما اذا كانوا يقبلون النظرية التى تقول بان زيادة الحركة العمالية فى الثلاثينات يمكن فهمها على انها جهود لادماج العمال فى النظام التعاوني . واذا اخذنا بهذا فاننا سنعتبر هذا يوما مشهودا حين يقوم المؤرخون باعادة شرح احداث هذه الحقبة . وكما هو الحال فان هذا المشروع المامول يجب ان يسلم الى كتاب اليسار

الجديد ويبقى علينا أن نبقى فى إنتظار المناقشات الدقيقة التى من المتوقع أن تدور ثم نمتن لكل الفوائد الحيوية التى ستصاحب هذه المناقشات . اما إنتفاضه القوى العاملة فى الثلاثينات فأمامنا طريقان لاعادة شرح هذه الانتفاضة ، فهى إما تمثل الحركة الديمقراطية الإجتماعية الصاعدة ، وإما إنحدرت إلى داخل إطار الحركة الإتحادية البسيطة والساذجة التى كانت موجودة وقتئـذ . فالاجدر بنا ان نسلك الطريق الأول وخاصة إبان مرحلة الكفاح التى قام فيها « مؤتمر المنظمات الصناعية . وهنا ولفترة قصيرة من ١٩٣٦ حتى ١٩٣٧ ظهر ان هناك إحتمالا قويا لظهور حزب عمالى . فـان رغبـة « مؤتمـر المنظمـات الصناعيـة » فـى الإشـتراك بشـكل اكـثر نشـاطا فـى ميـدان السياسـة

الحزبية ثم ما اظهره من إهتمام بالامور الإجتماعية والإقتصادية ثم إستجابته للعمال العاديين ... كل هذا يفسر ابتعاده عن النظرة الضيقة والتقليدية للإتحاد العمالى وهكذا وبمعنى آخر فعل جزء لا يستهان به من الجناح اليسارى ، وهكذا عاد (على سبيل المثال) إلى الوجود الطلب الذى كان قد اجهض للحصول على صوت فى الاداره (اثناء الحرب العالمية الثانية) فإذا أخذنا كل هذه الحقائق ككل فإنها لن تمثل سوى تحولا سطحيا بعيدا عن قوة الدفع فى الإتحادات العمالية الرئيسية وحتى تلك السنوات المذهلة التى سـبقت عـودة « مؤتمـر المنظمـات الصناعيـة » الـى الـوراء واصبـح وكأنـه إتـحاد شـكـلـتـه الدولة . ولغرض واحد كان كل من جون ل. ج لويس ومؤسسى « مؤتمر التنظيمات الصناعية » يصرفون الأمور كما يفعل أعضاء الإتحادات الصناعية . وقد إستعادوا الكثير من خبرات الحركات العمالية التى كانت موجودة وقتئذ وفى تنظيم بناء المؤتمر وكذلك فى اسلوب العمل . وفوق كل هذا وذاك هناك هذه الحقيقة التى لا يمكن إغفالها وهى ان هذه الإتحادات الصناعية الجديدة كانت تكافح قبل اى شىء اخر من أجل هذا الهدف التقليدى

والمقدس للاتحادات الصناعية وهو عقود المساومة الجماعية . وعلينا الا ننسى ان حركة الاتحادات الصناعية ماهى الاجزء من هذه القضية.
وكان رد الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى على تحديات « مؤتمر المنظمات الصناعية » شديدا . فإندفعت بعض إتحادات المهنيين القديمة إلى ميادين جديدة بعد ان طورت اساليبها حتى انها تبنت الهيكل البنائى للإتحادات الصناعية .

ومنها وللسخرية منظمات الميكانيكيين التى إشتهرت بشراسة مقاومتها لفكرة ادماج الاتحاد فى صناعات الانتاج بالجملة، وبلغت الارقام البحتة قمد حقق الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى نموا سريعا مثل الذى حققه مؤتمر المنظمات الصناعية حتى قبل الحرب العالمية الثانية . كما زادت سرعة نموه اكثر واكثر بعد ذلك . وعلى المدى الطويل اثبتت بعض الإتحادات القديمة التى إشتهرت بسرعة تأقلمها مثل إتحاد سائقى العربات وعمال الجزارة (حين إندفعت فى تيار الأحداث أثناء فترة الكساد الكبير) بأنها أداة مؤثرة فى حركة التوسع أكثر من الإتحادات التى كانت معروفة بالنضال والكفاح وهكذا ... (وقد اخذنا فى الإعتبار كل هذه التطورات) فإن إنتفاضة القوى العاملة فى الثلاثينات يجب ان ينظر إليها على أنها امتداد لحركة الإتحادات الصناعية التى كانت موجودة وقتئذ وابعد من ذلك أنها إمتداد لحركة متمسكة بإتجاهات القوة وبالاهداف الضيقة (طبعا فيما عدا فترة الإنحراف ابان العشرينات) هذه الحركة التى تنتمى (فى ولائها) إلى ما كان متبعا فى النصف الأخير من القرن الماضى ولان أغلب المؤرخين (أساسا) يتفقون مع سيليج بيرلمان فى هذه النقطة فإنى أشك فى أنهم إستخفوا بأهمية الطاقة الكامنة داخل القوى العاملة فى فترة « الخطة الإقتصادية الجديدة » فإذا كانت الاحداث الكبيرة التى وقعت للقوى العاملة (أثناء هذه الفترة) هى حقيقة حزء من الاحداث القديمة ، أى أنها قصة معروفة جدا .. إذا

ما هو العمل الذى يجب ان يؤدى غير تجميع الحقائق حول ما كان يدور من أحداث ؟ هذا فى إعتقادى خطأ كبير جدا فى الحسابات . وعلى العكس من ذلك فإنى أريد أن أبرهن على انه من اكبر القضايا الملفتة للانظار فى تلك الفترة قد إنبثق من نفس الحقيقة التى تقول أن الإنتفاضة العمالية قامت داخل إطار الفكر التقليدى للإتحادات الصناعية وليس من خارجه .

إسمحوا لى أن أبين (كما أظن) أين تقع الحدود الموضحة لفترة الثلاثينات ... .. ليس على اساس التفسير العادى لمعنى ثورة القوى العاملة (طبعا إذا كنا سنقبل بالراى القائل بان هذه الثورة كانت فى الاصل تطورا لحركة الإتحادات العمالية) ولكن هذه الحدود سيتم تحديدها من خلال توجيه عدة اسئلة حول الاسباب والكيفية التى أدت الى هذا التطور .

والغريب فى الامر (بالنسبة لى) هذا الإهتمام القليل الذى بذل حول هذه الاسئلة . قطعا لقد سبق ان عولجت هذه الاسئلة ، ولكن غالبا ما كانت بطريقة عشوائية وبشكل غير متكامل اكثر من ان تكون بطريقة مركزة لتعطينا إجابات مقنعة وشافية . ليست هناك خلافات حول انواع القوى التى تاثرت بها إنتفاضة القوى العاملة : تاثير السياسة ، وحالة عدم الإستقرار بين صفوف العمال ، وتخطيط الادارة المتضامنة ، ودور الإتحادات الصناعية . ولكن لماذا تطورت العوامل بالكيفية التى حدثت ؟ وكيف كان دور كل منها فى اتساع حركة القوى العاملة ؟ كان من الممكن الإستعانة بدراسة تتركز مباشرة على طريقة إسهام الاحداث السياسية فى قيام إنتفاضة القوى العاملة . وهى دراسة كانت تشرح لنا تأثير تجارب القوى العاملة وقت الكساد ، وكانت الضرورة تتطلبها ايضا لمعرفة دور الإتحاد رغم أننا نعرفه جيدا من قبل . هذا بفرض ان هذه الدراسة تنصب بشكل مستمر على النتائج الرئيسية لاتساع حركة القوى العاملة

ولذلك ليس كافيا أن نقوم بدراسة القوى المتفاعلة الواحدة بعيدة عن الاخرى لانها كانت جميعا تتشابك فى نظام واسع ومعقد من العلاقات . لنأخذ مثلا ظهور مؤتمر المنظمات الصناعية كحركة مستقلة . فى الظاهر هو عبارة عن حدث وقع فىتاريخالاتحادات الصناعية نتيجة للصراع المرير داخل القوى العاملة المنظمة . ولكنه فى الواقع وبنفس القدر كان نتيجة للاعتبارات السياسية : الفكر السائد فى الدوائر الصناعية ، والموقف فى الصناعات المتضامنة .

ففى ميدان السياسة نجد :

أولا : الأهمية الكبرى التى علقها رجال مثل لويس وهيلمان علىالقطاعالعام. ومن ثم على قوة صفوف القوى العاملة فيه مما يجعلهم شديدى الرغبة فى توسيع نطاق الحركة العمالية .

ثانيا : إهتمامهم بالسياسة وكان ذلك سببا فى تشدد زعماء الإتحادات القديمة فى تمسكهم بعدم إشراك العمال فى الإدارة (هدد إتحاد التجاريين بالخروج من الإتحادات الصناعية إذا ظهر أى دليل على الإبتعاد عن السياسة التقليدية) .

واخيرا وفى خريف ١٩٣٦ عندما جاء وقت الاختيارات الحاسمة دفعت الامال والتطلعات السياسية زعماء مؤتمر المنظمات الصناعية الى إنتهاج سياسة مستقلة .

على نفس المنوال كان موقفهم من موضوع كفاح العمال العاديين كان هناك شعور سائد بين زعماء الإتحاد الصناعى بضرورة الإسراع فى توسيع المنظمات . وكان هذا الشعور نابعا من الإعتراف بأهلية عمال الإنتاج بالجملة للتنظيم ، وكذا من الإعتقاد بأن هناك فرصة ذهبية يخشى عليها من الإفلات لتقع (نتيجة سلبية الإتحاد الصناعى) فى النهاية فى قبضة الراديكاليين او فى الغالب فى قبضة إتحاد الشركات . واخيرا لما بدا مؤتمر المنظمات الصناعية

اعماله التنظيمية عام ١٩٣٦ لم يكن هناك حجة ضد الوفاق مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى اقوى من ان هذه الخطوة نفسها يمكن ان تقتل قوة دفع التنظيم فى مهدها ، اما الإدارة المتضامنة فلم تكن من قبل فى موقف دفاعى وعرضه للطعن بهذه الدرجة مثلما كانت عليه فى منتصف الثلاثينات وكان زعماء الإتحادات الصناعية يعتقدون انه فى الإمكان الإستيلاء على المراكز الحصينة فى المصانع المفتوحة إذا تحطمت قيود الإتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ... وكذلك فان اى مجهود عمالى مؤثر سيجلب ثمارا طيبة . ولما حدث ذلك قامت شركة جنرال موتورز وشركة صلب الولايات المتحدة بالتوقيع مع المنظمات الصناعية وكان ذلك فى اوائل عام ١٩٣٧ وبذلك بات مستقبل حركة عمالية موحدة أمرا مؤكدا . وهكذا بدلا من معالجة موضوع قيام مؤتمر للمنظمات الصناعية داخل طار الاتحادات الصناعية وهو إطار ضيق اصبح من الواجب أن نوسع اطار تركيزنا ونحاول اقتفاء أثر القوى ذات التاثير المتبادل . فهذا التاثير المتبادل هو الذى ادى الى هذا التطور الرئيسى . وبنفس هذا الاسلوب يمكننا معالجة الاحداث الكبرى التى ساهمت فى المنجزات العمالية الإتحادية فى فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة) . فهى فترة تاريخية معقدة ومملوءة بالعلاقات المتبادلة والمتشابكة ... ولا يجب ان ندهش لذلك ولو انه ليس من اليسير أن ندرك هذا التعقيد ، ويجب علينا فقط ان نحاول تذليله حتى نشرح شرحا وافيا كيف ولماذا إنتشرت وتوسعت فكرة الإتحادات العمالية اثناء فترة الكساد . ومن خلال هذه الاسئلة وغيرها اعتقد انه ستسنح لنا الفرصة لنضع تحليلا وتفسيرا جديدين

نشات أكثر المشاكل واهمها فى المرحلة الإتحادية من هذه القصة (كما سبق ان توهمت) من نفس الحقيقة القائلة « ان الإتحادات قد ألقت بنفسها داخل الإطار التقليدى للفكر الإتحادى » ففى عام ١٩٣٢ ظهرت التنظيمات العمالية وكأنها مشرفة على الموت . إذ اصبح عدد

أعضائها أقل من ثلاثة ملايين عضو ، اى اقل بنصف مليون عضو عما كانت عليه عام ١٩٢٩ وأقل من مليونين عما كانت عليه عام ١٩٢٠ . كما كانت مصادر الحركة على وشك الإفلاس بل ومفلسة تماما من حيث الأفكار . واصبح جون ل . لويس وكانه زعيم تقليدى غير موثوق فيه بل ومكروه بسبب هذه الصفة .

إذا ما هو (فى هذا الوضع المحزن) الشىء الذى كان خافيا والذى بعث هذه الحركة الإتحادية والديناميكية التى دفعت لويس (دون أن يفقد اى صفة من صفاته) إلى ان يقوم بهذا الدورالعجيب على مدى السنوات القليلة التالية ؟ وكيف حددت تقديرات الإتحادات العمالية الطريق الذى سلكه الرجل والحركة فى تنظيم عمال الانتاج بالجملة .

دعنا ننظر إلى الوجه الاخر من العملة .لقد ادهشنى اخيرا حركة الإستجابة التى ظهرت من جانب الإتحاد الصناعى وهو اقلية ، وبنفس القدر

أدهشتنى تلك المقاومة العنيدة التى ابدتها الحركة ككل ورفضها الإستفادة من الفرصة الفريدة والواضحة . إن الجزء الأكبر من الإجابة على هذه الدهشة التى إنتابتنا موجود فى تفهمنا لطبيعة الإهتمامات الرسمية للإتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى وقوة بنائه فى الداخل ... ولكن تلك الإجابة لها علاقة ايضا بتمسك الحركة العجيب بالمبادىء النظرية وقواعدها « الإستقلال الذاتى للإتحاد » و « الدوائر المغلقة » إلى أخره . إن تقاعس الإتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى عن التحرك داخل صناعات الصلب (وكان هذا أكثر من اى شىء اخر سببا لإنطلاق حركة الإتحاد الصناعى) يرجع إلى هبوط همتهم وعزيمتهم ، وكان ايضا نتيجة للتعقيدات

القانونية التى أعاقت وليم جرين عدة مرات ، ولا يجب ان ننسى أن لويس قد أمضى وقتا طويلا وثمينا وصادف كثيرا من المشاق ليجذب الجمعية المشتركة للحديد (وهى جمعية صغيرة) وكذلك عمال الصفيح إلى مؤتمر المنظمات الصناعية ، وذلك قبل ان يشن حملته فى عام ١٩٣٦ على صناعة الصلب . وماذا عن الحركة العمالية وقد إستغرقت هذا الوقت الطويل من اجل قواعد تنظيمية ومبدئية ؟ هذه النزعة فى التطرف وإن كانت معوقة فلا يجب أن ينظر إليها على أنها نزعة سلبية صرفه . على العكس فمن المحتمل أيضا أن تكون هى الجذور للقوة الوحيدة والمهمة للحركة ، والإعتقاد الراسخ بأنها هى الوحيدة صاحبة الحق لإحداث التنظيمات والتحدث بالنيابة عن عمال أمريكا بالرغم من ضعفها وقلة عدد أعضائها وعدم الثقة الذى تعانى منه بشكل كبير والمنافسة الحادة من أنواع المنظمات الأخرى ... إنى أعتقد أن قوة الإحساس بضرورة التمسك بالوجهة القانونية والإهتمام الزائد بالإجراءات القانونية (المضحكة) هى جذور عامة مشتركة فى أخلاقيات الجمعية الأمريكية التطوعية وتاريخ حركة القوى العاملة

إن طبيعة الحركة المحافظة تعطينا مفتاح الفهم لمصير الإتجاه اليسارى أثناء هذه الفترة التى كانت تعتبر أكثر الفترات تبشيرا بالرخاء . فإذا لاحظنا تدفق الراديكاليين داخل حركة الإتحاد الصناعى والدور الحاسم الذى كانوا يقومون به كمنظمين وموظفين مرموقين فإنه لمن العجيب أن هذا كله لم يكن له غير تأثير ضئيل جدا فى إتجاه الحركة ، وحتى فى الإتحادات التى كانت لهم السيطرة عليها . وحتى فى حالة الإتحادات التى لا يوجد بها أعضاء شيوعيون فإن تأثيرهم كان كقصة قديمة كما ذكر جون لأسليت فى كتابه الأخير ... وحين اشترك جون بروفى ، وأدولف ، جيرمر وباورز هابجود مع جون ل . لويس عدوهم السابق ، كانوا جميعا على يقين من أنهم سيشتركون وفق شروطه هو . إن رد جيرمر ، وهابجود على زملائهم السابقين (والذين مازالوا فى الحزب الإشتراكى) كان ردا

ذكيا يكشف عن العلاقة بين الإشتراكية وإتحادات العمال ، خاصة عندما يكون فى حاجة للعمل وليس للكلام إنه كان زمن التواجد فى الميدان بجانب الإتحادات أكثر من المقابلات داخل حجرات الاجتماعات فى الحزب .

ربما لم يكن الشيوعيون يتصورون انهم قد إختاروا أن يشقوا طريقهم ال داخل الحركة المحافظة (خاصة وقد تمكنوا من حل الإتحادات المنافسة لهم عام ١٩٣٥) . ففى إحدى المناسبات فى منتصف عام ١٩٣٦ ابلغ باورز هابجود عن إتفاقية لإستخدام إثنين من المنظمين الشيوعيين لتنظيم حركة فى مصانع الصلب . وكان لويس (دون شك) على علم بعلاقات الحزب مع الاعضاء الرئيسيين فى هيئة الموظفين الذين يعملون معه فى مجلس المنظمات الصناعية وانه ليس من السهل أن يكون التحذير الواضح قد جاءه عن طريق رجال من امثال جاى لافستون فان قدرة لويس كانت خارقة على التمييز بين الصيادين وكلاب الصيد ومن منهم يأتى بالطير ؟ كانت قدرته هذه موضع تفاخر دائما . ولكن هذا يعكس حيويته الحقيقة فى الحركة العمالية :

قد يستطيع الشيوعيون الإستيلاء على بعض الوظائف الرئيسية . ولكن هذا يمكن أن يحدث طالما أنهم يعملون كأعضاء فى الإتحادات العمالية . دعهم يخضعون إمكانيات الوظفية تلبية لإحتياجات الحزب (على سبيل المثال : ما حاولوا أن يفعلوه مع عمال شركة السيارات المتحدة واتحاد عمال البحر الوطنيين اثناء فترة الحرب العالمية الثانية) فلئن فعلوا ذلك فإنهم يواجهون المتاعب مباشرة . ماذا كان فى أخلاقيات حركة الاتحادات العمالية حتى يجعلها قادرة على استغلال الراديكاليين اكثر من ان يستغلهم الراديكاليون ؟

عندما نرجع إلى تاريخ العمال فى فترة الكساد نجد ان مشاكل التحليل تصبح اكثر صعوبة . وهذه مسالة مؤلمة لمؤرخى القوى العاملة الذين قيل لهم كثيراً وبصفة مستمرة وكما يقولون هم لانفسهم كذلك ان عليهم ان يركزوا باهتمام كبير على العمال وباهتمام أقل على الإتحادات... لم نفعل افضل من ذلك من اجل تاريخ العامل لان مشاكل التطور والبحث ضخمة جدا . وهذه المشاكل تصبح اكثر سوءا حين نبتعد عن عصر ما قبل التصنيع عندما كانت خصائصه هى التى قامت بتشكيل الهيئة التى صارت عليها القوى العاملة ... ففى فترة ما قبل الحرب العالمية الاولى كانت هناك وفرة فى المعلومات عن العمال الصناعيين كمهاجرين .

وكانت جهود التحليلات والابحاث المتعلقة بالاجناس تجد الدلائل القيمة والوفيرة . ولما جاءت الثلاثينات لم يعد العامل الامريكى مهاجرا . وان كان الاستمرار فى الابحاث عن الاصول والاجناس للعمال السود والبيض من سكان الجبال له بعض الاهمية بقى أمامنا سؤال مفتوح : هو الكيفية التى يمكن بها التصدى لكتابة شاملة للعامل الامريكى فى العصر الحديث بالرغم من الوفرة العديدة من الإقتراحات حول هذا الموضوع فى مؤلفات علماء إجتماعيين مثل روبرت بلوفر وبالرغم من إمكانية تطوير وزيادة المادة العلمية الحالية ، الا ان هناك طريقا ضيقا للتصدى لكتابة تاريخ العامل الامريكى فى الثلاثينات وهو الذى انبثق من وجود فترة الكساد الكبير وبهذا يمكن تطبيقه بشكل مباشر على مشكلة التوسع فى الاتحادات . أنى لا ألمح بذلك بأن تجارب العمل في ظل النظام الصناعى الحديث لا يمكن تطبيقها هنا . بالعكس فهى مفيدة كما تبين مثلا فى الشكاوى المتلاحقة حول زيادة السرعة التى أتضح أنه لا علاقة لها بالتغييرات التى طرأت على الأنتاج . بل الأهم من ذلك كله هو التصدى لدراسة

العوامل الاقتصادية الشاذة للركود (ابان الثلاثينات) دراسة متانية من ناحية التأثير والنتائج .

لقد حطمت تجربة الركود نظام الرقابة على العمل فى الصناعات المتضامنة . فكيف يقوم الانسان اذا بدراسة هذه المشكلة ؟ ان المفتاح على ما اعتقد يكمن فى طبيعة نظام الرعاية الراسمالية خلال الثلاثينات والتطلعات الاقتصادية لتحسين احوال العمال وتامين حياتهم . لقد اطاح الكساد بهذه التطلعات واوجد بديلا عنها .. وهو الشعور فى صفوف العمال الصناعيين بخيانة اصحاب الاعمال لهم . انه من الخطا ان نفترض ان العامل الامريكى لم يكن اسير فكرة الرعاية الابوية فى العشرينات وانه كان يمكن ان يتحول نحو شكل من اشكال التنظيمات المستقلة . ليس هناك دليل قوى على مساندة هذا الراى فى تحرير عقيدتهم فعلى العكس من ذلك فانى اقول ان نظام المصانع المفتوحة كان يمكن ان يستمر فى البقاء (كمظهر من مظاهر الصناعة الكبرى) لو لم يطح الكساد بالمزاعم عن وجود وانتشار الرعاية الراسمالية

ان سمات الروح النضالية عند العمال تستحق دراسة دقيقة . مثلا : ما مدى اتساعها ؟ ربما كان ظهور الانتفاضة قصيرة الاجل فى اوائل فترة ادارة النهضة القومية هى مبدا حركة الاشتراك الواسع التى ظهرت بعد ذلك فى غضون الفترة كلها . لذلك كان نضال العمال العاديين محصورا فى عدد قليل نسبيا وان كانوا منتشرين فى كل صناعات الانتاج بالجملة .. حتى الاضراب الكبير الذى حدث فى عامى ١٩٣٦ ـ ١٩٣٧ فى اكرون . وفلينت لم يشترك فيه الا اقلية من العمال من مصنعى جوديير وجنرال موتورز . كما لم يجرؤ مجلس التنظيمات الصناعية على الدخول فى انتخابات

المجلس الوطنى للعلاقات بعد حصوله على عقود لاول مرة مع شركة جنرال موتورز وشركة صلب الولايات المتحدة . ما هو نوع العمال الذين كانوا يريدون ان يصبحوا مناضلين ؟ وما هى علاقتهم بالجمهرة الكبيرة من العمال السلبيين ؟ وما هى القوى التى كانت تعمل عندما بدات حركة العمال العاديين فى الاتساع مرة اخرى عامى ١٩٣٥ ـ ١٩٣٦ مثل ما وقع فى اتحادات شركة صلب الولايات المتحدة ؟

لست فى حاجة لتاكيد الاهمية العظمى والرئيسية لحالة الاضطرابات والشغب كحافز لاتمام عملية التنظيم بل انها ايضا استخدمت للتاثير على السياسة العامة وعلى قرارات الادارة . وكذلك (كما سبق ان ذكرت) اثرت الحركة التقدمية التى ظهرت داخل الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى . واكثر من هذا فقد اصبحت بعض التصرفات التى بقيت (مميزة لوقت طويل) واضحة اكثر ومعناها احسن. فمثلا ما هو اساس فشل الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى فى المدة من ١٩٣٣ حتى ١٩٣٥ ؟ كان الاتحاد زيادة على عيوب البناء وتراخى عزيمته ، مقصرا لعجزه عن التحرك فى صفوف العمال العاديين ، فكان وليم جرين يشير بالصبر عندما كان العمال العاديون يطالبون بالقيام بعمل ما ، او اينما كانوا ينادون بالاستقلال عن طريق اتحادات وطنية تحكم نفسها ذاتيا . كان وليم جرين يوصى بفرض رقابة الاتحاد الفيدرالى لتطبيق القانون والقواعد . ولما كانوا يطالبون بسد حاجتهم لقادة اقوياء وسريعى الحركة ، ارسل اليهم جرين أنواعا من الناس تشبه سكرتيرى وكلاء الاعمال . خلافات عميقة فى وجهات النظر اهلكت جهود الاتحاد الفيدرالى فى مشكلة الانتاج بالجملة . اما مجلس التنظيمات الصناعية فقد اكتسب قدرة عجيبة على الاستجابة لنداءات كفاح

العمال العاديين . واستطاع ان يوجهها الى طريق التشكيل فى قوالب اتحاد العمال الصناعى . ولم تكن هناك خدعة حاسمة فى اتمام عملية التشكيل هذه اكبر من الصوت المدوى لاستعادة قوة « الاتحادية الصناعية » واظن ان هذا الصوت المدوى كما وانه كان طلبا لاستعادة القوة « الاتحادية الصناعية » فانه كان ايضا نتيجة لقوة بناء الاتحاد .

ان المجال لا يسمح بمناقشة الخطين الرئيسيين الاخرين فى التطور (السياسة ، وحركة التضامن وسياسته) وهما الخطان اللذان اضافا الكثير لتوسيع حركة القوى العاملة .وانى لارجو ان يكون واضحا ان سلسلة الاسئلة التى قدمتها يمكن طرحها فى هذين المجالين .ايضا . وكذا الطريقة التى ناقشت بها الخط الاول . ان اهتمامى هنا على اية حال كان منصبا على الاسئلة وليس على الاجابات . واود ان اذكر نقطتين اخيرتين تقعان فى اعماق اى شرح مقنع لتاريخ « الخطة الاقتصادية الجديدة »

النقطة الاولى تتصل بتحديد الفترة الزمنية . فان الكساد الاقتصادى لم يكن وحده هو الذى هيا البيئة او وضع الاطار الذى وقعت فيه حركة توسيع القوى العاملة . بل هى الحرب العالمية الثانية ايضا . وبدلا من ان نتعامل مع عام ١٩٤١ على انه نقطة النهاية كما فعل كل من جالينسون ، وبيرنشتاين فاذا علينا ان نمد الفترة حتى تغطى زمن الحرب ايضا . تنقسم الحركة الاتحادية الى مرحلتين : المرحلة الاولى انتهت عام ١٩٣٧ وفيها اندفعت حركة الاتحادات الصناعية للعمال ، وحققت إنتصاراتها الاولى على الصناعات التضامنية . وبذلك تاكدت الحماية العامة لحقوق التنظيمات العمالية ولكن الاهم من ذلك ان نذهب الى ما بعد نقطة

منتصف الطريق ، الى تنظيم عمال صناعات الانتاج بالجملة ، الى الاستقـــرار الداخـــلى فى الاتحـــادات الجديـــدة ، الى المســاواة الجماعيـــة الحقيقيـــة التى إستفادت من عـائد حالة الرخاء ومن انتشار فرص العمل ، وكذلك استفادت من رقابة زمن الحرب . هذه الرقابة التى قصمت ظهر مقاومة اصحاب الاعمال وهيئات البيئة الامنة ودفعتهم لدراسة وتعلم اساليب المساومة الجماعية فهذه الاحوال بدات تحت تاثير الكساد وتمت فى ظروف الحرب . اما المرحلة الثانية من مرحلتى الاجراءات الاتحادية فلم تنل بعد الدراسة التى تستحقها ويرجع السبب فى ذلك (من جهة) الى انها مرحلة تفتقر الى المواقف المثيرة كالمرحلة الاولى (ومن هنا جاءت معالجة بيرنشتاين لتاريخ الثلاث سنوات الاخيرة معالجة عفو الخاطر) ومن جهة اخرى تفتقر الى تحديد الفترة الزمنية .

اما النقطة الثانية فهى تتعلق بمشكلة الحتمية . فان هذه المشكلة تضع العقبات دائما امام المؤرخين . اذ ان المـؤرخ يعرف نهاية القصة وهو واقع تحت ضغط الحتمية فيرى الاحـداث وكانـها طابور يسير بخطى ثابتة الى النهاية . ان تاريخ القوى العاملة فى فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » يبدو وكانه موضوع يحتاج (بشكل خاص) الى هذا التناول . ان ذلك طبعا له اثر قاتل على المصادر الكامنة والمفسرة للموضوع . فاذا فرضنا مثلا ان حركة منافسة للاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى قد ظهرت عندما تخلى عن الاتحادات الصناعيـة فى مؤتمر عام ١٩٣٥ . واذا فى هذه الحالة ليس هناك شىء اخر سوى ان تكون معالجة هذه الفترة بوضع الاحداث فى خط مستقيم يصل بين نقطتين . ولكن الواقع انه لم يكن هناك دليل مؤكد على ان مجلس المنظمات الصناعية كان

يمكن ان يتحول الى ناحية الاستقـلال حتى منتصف عام ١٩٣٦ على الاقل ، وذلك لان الاستقلال نتيجة طبيعية لبعض المشاكل التحليلية والتفسيرية المثيرة ، وهكذا كانت بعض النقاط الاخرى فى هذا التاريخ الطويل . ان هذا الامر يصبح واضحا اذا ما توقف المرء عن فرض اهمية النتائج وبدا فى طرح السؤال : لماذا اتخذت الاحداث هذ الطريق الذى سارت فيه .

ان تاريخ القو العاملة فى فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » يكتب الان وعلى درجة كبيرة من الكفاءة ، وذلك بفضل مصادر لم تكن متاحة من قبل . لذلك يصبح من العار حقا ان نكتفى بالبحث عن الحقائق ورواية الحكاية دون التغلغل فى المصادر الكامنة فى الموضوع بغية شرحه وتفسيره .

●

الخطة الاقتصادية الجديدة

و

حركة القوى العاملة

« ألقى هذا الموضوع أمام الجمعية البريطانيه للدراسات الأمريكية » فى مدينة كانتربرى بانجلترا فى يونيو ١٩٧٣ ..

ان المسألة التى امامنا الان ٠هى ٠ كيف غيرت الخطة الاقتصادية الجديدة امريكا ؟ فمهمتى هو ان اطبق هذا السؤال خاصة على الحركة العمالية فى امريكا وعلى انجازاتها كذلك فى فترة الثلاثينات . وعلى وجه الخصوص قيام فكرة الاتحادات الصناعية . وكلما اعملت الفكر بدا لى ان اتساءل عما اذا كان واضع السؤال قد وضعه عن قصد أم (كما هو محتمل) قد وضعه لمجرد تحديد مسالة تصلح للمناقشة واختار لها سؤالا له رنين جميل . لان هذا السؤال فى الحقيقة ينصب على الحركة العمالية . وهو سؤال فى غاية الصعوبة .

فاذا نظرنا الى كمية الاعمال التى كتبها المؤرخون عن « الخطة الاقتصادية الجديدة » وعن تاريخ القوى العاملة فى غضون هذه الفترة . فانه من الغريب حقا انه لم يحاول واحد منهم (بشكل جاد) كتابة تفسير شامل للسؤال

السابق : كيف غيرت الخطة الاقتصادية الجديدة الحركة العمالية الامريكية ؟

اظن ان السبب كان (من ناحية) ان المؤرخين السياسيين جنحوا الى عدم الاهتمام بالجانب العمالى ومؤرخى الحركة العمالية (وانا واحد منهم) كانوا يميلون الى معالجة العامل السياسى كما يشاهد منه وهو يتفاعل مع الاحداث التى يقومون بدراستها . وأنى اشك كذلك فى ان المؤرخين قد اكتفوا بالمعنى دون ـ البحث عن اجابة وذلك بسبب الصعوبات التى تلازم التحليل . وهذه الصعوبات تنشا من الطبيعة المبهمة للخطة الاقتصادية الجديدة ومن صعوبة استبعادها ثم تقييم العوامل السياسية بعيدا عن العوامل الاخرى هذا بالاضافة الى عدم امكان تحديد التغييرات (بصفة مؤكدة) التى تعرضت لها الحركة العمالية ابان فترة الخطة الاقتصادية الجديدة .

فى اول الامر كان عدد اعضاء الحركة العمالية اقل من ثلاثة ملايين عضو (وهذا العدد لا يمثل سوى عشر عدد العمال الزراعيين وكانت الحركة بعيدة كلية عن قطاع الاقتصاد والخاص بالانتاج بالجملة وكانت الصناعات المتضامنة (الحديد ، والسيارات ، والادوات الكهربائية ، والصناعات الغذائية) قد انشات لنفسها سلسلة من المصانع المفتوحة واستطاعت أن تقاوم بنجاح إدخال أى من التنظيمات الاتحادية فى مصانعهم لعدة سنوات . ان النضال فى سبيل التنظيم هو واحد من اهم الملامح المميزة لتجربة القوى العاملة الامريكية : اذ لا اقل من نصف عدد الاضرابات التى حدثت فى الثلاثينات انما قامت من اجل الحقوق الاساسية فى اقامة المنظمات اكثر منها لاجل الاجور وساعات العمل او حتى ظروف العمل . وكان هذا الصنف من الكفاح سينجلى (بكل تاكيد عن نقطة من نقاط البداية الرئيسية اذا عقدت اى دراسة مقارنة مع (مثلا) القوى العاملة فى

بريطانيا . واخيرا رجحت الكفة ، فى جانب القوى العاملة فى وسط الثلاثينات : ففى عام ١٩٣٥ كان ١٠.٢ ٪ فقط من عمال الانتاج فى الصناعات المعدنية اعضاء فى اتحادات عمالية . اما فى عام ١٩٣٩ فقد اصبحوا ٥١ ٪ وايضا كانت (فى هذا الوقت) حركة العمال فى صناعات الانتاج بالجملة تسير قدما نحو الانتظام فى اتحادات انتظاما كاملا . وحين انتهت الحرب العالمية الثانية كان هناك ما يزيد على ١٤ مليون عضو فى الاتحادات واصبح العمال (كما ذكر والترريذور فى عام ١٩٤٧) « الطلائع فى امريكا ... ومهندس المستقبل » .

اما عن العوامل السياسية التى ساهمت فى الحركة العمالية فقد كان اهم عامل هو تطور الحماية العامة لحق اقامة التنظيمات والاشتراك فى المساومة الجماعية والتى لم تكن ذات فاعلية حسب الفقرة السابعة (ا) ثم اصبحت بعد ذلك فعاله فى ظل قانون عام ١٩٣٥ . ولما اصدرت المحكمة العليا حكمــا ـ بشــرعية سريان القانون فى ١٩٣٧ اصبحت حركة اقامة التنظيمات الاتحاديــة مسالة تخضع للاختيار الحــر . للعمال الامريكيين وفى نهاية ١٩٤١ تمت ستة الاف عملية انتخاب للتمثيل العمالى ادلى باصواتهم مليونــان من العمال وبهذه المناسبة كانت « لجنة التحقيق فى الحريات المدنية » التى يراسها لافاليت (والتى ملات الثغرفى قانون واجنر) كانت ذات فاعلية فى فضح افعال اصحاب الاعمال . كما تمكنت من تحديد الاسلحة القمعية التى كانت تستخدم فى هذا الوقت فى مناهضة حركة الاتحادات العمالية الصناعية .

وكانت الثورة الديمقراطية مهمة كذلك فقد وضعت عددا من الولايات الصناعية : مثل ولاية بنسلفانيا ومتشيجان فى أيدى

سياسيين عرفوا بصداقاتهم للقوى العاملة وفتحت أمامها مدنا صناعية كانت مغلقة أمام المنظمين . ففى بعض المدن الرئيسية كان اصحاب المصانع المفتوحة يتقدمون حلفاءهم فى الولاية أو فى الحكومة المحلية وقد كانوا قديما يؤدون لأصحاب الصناعات خدمات الحراسة اثناء الصراع الصناعى . كما أستخدم مجلس التنظيمات الصناعية بذكاء مفرط التحول الجماعى لأصوات العمال لصالح الحزب الديمقراطى والحماس الهائل للرئيس « روزفلت » ففى مدينة بنسلفانيا الصناعية فى عام ١٩٣٦ فقد اتخذ نشاط اتحادات « مجلس التنظيمات الصناعية » فى مصانع الصلب مع حملة انتخاب الرئيس فى معركة واحدة .وبعد ظهور النتائج مباشرة وزعت نشرة من الاتحاد بالعنوان الاتى : فوز عمال الصلب اصوات القوى العاملة تنزل الهزيمة ببارونات الصلب فى الانتخابات . اعادة انتخاب الرئيس روزفلت . يمكن هزيمتهم مرة اخرى بتنظيم اتحادكم » .

كانت الاعتبارات السياسية تساعد على اعادة حيوية ونشاط القوى العاملة . ومن تجارب « ادارة النهضة القومية » استخلص جون لويس . وسيدنى هيلمان بعض الدروس منها : أن القطاع العام يزداد اهمية يوميا بعد يوم بالنسبة للقوى العاملة . والثانى ان ما ستحققه القوى العاملة من مكاسب انما سيعتمد أساسا على مدى قوتها . لذلك كانت مسالة ضم عمال الانتاج بالجملة مسألة مصيرية حاسمة حتى وان كان ذلك سيؤدى الى السيطرة على المهنيين الذين كانت لهم الاغلبية فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى . وفى خريف عام ١٩٣٦ ساعدت التطلعات السياسية الكبيرة على دفع زعماء مجلس التنظيمات الصناعية الى موقف حاسم وهو اتخاذ خط مستقل فحولوا الاتحاد الصناعى الى حركة منافسة حقيقية للاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى .

وأخيرا مساعدة تدخل الدولة (اثناء فترة الحرب) أكدت من بقاء المكاسب الاتحادية التى نالها العمال وقت الكساد وذلك عن طريق : تحطيم مقاومة أصحاب المصانع العنيدة . وثانيا العمل على اقامة علاقات فعالة بين أطراف كانوا الى وقت قريب مشغولين فى كفاح صناعى بينهم . وأخيرا بفرض نظام لتأمين حركة الاتحاد (مثل الاحتفاظ بالعضوية) وهذا أدى الى حالة من الاستقرار الداخلى للاتحاد الجديد .

هذه المساهمات من القطاع السياسى (اذا ما اتخذت كمجموعة واحدة) فانها من الممكن أن ترقى لأن تكون شرطا ضروريا للنمو الحركة الاتحادية فى الصناعة والا كان من الصعب ان تتصور كيف يمكن لمثل هذا التوسع أن يحدث بدون تلك المساهمات من جهة اخرى يبدو أن أثر « الخطة الاقتصادية الجديدة » على سلوك الحركة العمالية كان اقل . كان لدى (بالطبع) مجلس المنظمات الصناعية » فى أوائل عهده بعض القوى الراديكالية مثل العناصر القومية بين العمال العاديين التى كانت تنادى بالكفاح والرغبة القوية فى استخدام العمل المباشر كأضراب الجلوس على الارض ومنع جماعات العمال من الدخول الى المصانع كوادر من الزعماء ليساريين ونشاط سياسى لم يستبعد فكرة قيام حزب عمالى وتصدر العمل العدوانى فى القضايا الاجتماعية (كقضية المساواة بين الاجناس) ثم اخيرا تاييد نمط الديمقراطية الصناعية قدمه زعماء مثل فيليب موارى ، ووالترريذر . ولكن على أية حال اخذت هذه الامكانيات الراديكالية فى هذه الامور تختفى سريعا ولكن جزءا منها بقى مستمرا ليكون من العناصر التى تميز بين « مجلس التنظيمات الصناعية » والاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وخاصة

فى مجال السياسة . ولكن هذه الاختلافات (بعد فترة من الزمن) اخذت تفقد معناها وتقتصر على المجال المشترك بينهما كوكلاء فى المساومة الجماعية فى ظل النظام الاقتصادى القائم . وانى أرى أن هذا المنهج قد وضعته (فى اول الامر) القوى الكامنة داخل الحركة العمالية الامريكية فمنذ البداية كان « مجلس التنظيمات الصناعية » يعمل وفق المناهج التقليدية للحركة الاتحادية الامريكية وانها حتما كانت ستسيطر على المفاهيم الاخرى المضادة حتى فى حالة غياب « الخطة الاقتصادية الجديدة » . وليس هناك من شك فى أن التاثير السياسى قد عمل على زيادة سرعة ظهور هذه الحصيلة المحافظة .

انظر مثلا (الى العمال العاديين) هذا النضال الذى يعزو اليه مؤرخو اليسار الجديد الكثير من النتائج وهم محقون فى ذلك . ان الضغط الذى حصل على « المجلس » وجاء من أسفل (اى من طبقة العمال العاديين فقط) يمكن ان يصيب تحرك زعامة « مجلس التنظيمات الصناعية » بالشلل التام . هذه الزعامة التى كان - يسطر عليها بعض المهنيين الذين تم اختيارهم من عمال الاتحادات المناجم وصناعات الملابس . ولكن فلنستمع الى البيان القوى الذى القاه بوب ترافيس (وهو من مناضلى عمال اتحاد السيارات والرجل الاول فى اضرابات الجلوس التى حدثت فى مصانع جنرال موتورز) عن كيف خطط ونفذ عملية الاستيلاء على مراكز الارسال التى كانت الضربة ضد شركة ترافيس

« أننا لم نكن نسعى الى ذلك . فقد كنا مقتنعين بحكم العقل وحسن الفهم فى علاقتنا مع الشركة ولكننا اضطررنا للقيام بهذا العمل فقد كان علينا أن نرد الضربة بالضربة حتى يمكننا اقناع شركة جنرال موتورز بحقوقنا القانونية أننا نأمل أن ينفذ ما سبق

أن اتفق عليه نصا وروحا .... نحن على استعداد تام للتنازل من أجل التشغيل الكفء للصناعة « المجلة العمالية للسيارات المتحدة عدد ٢٥ فبراير عام ١٩٣٧) .

لم يكن هذا الهجوم الجرىء على ممتلكات الشركة يستهدف اى شىء سوى الحصول على المساومة الجماعية من شركة جنرال موتورز فكان العمال المضربون بطريقة الجلوس على الارض مدركين انهم انما يناضلون من أجل شرعية حقوقهم وان الشركة هى التى كانت تقف خارج القانون وليس العمال - ان الاهتمام بمسالة المساومة الجماعية بمفهومها التقليدى العام كان من المحتمل أن يعمل ما ولكن روح التمسك والالتزام بالقانون التى كانت وراء هذا السعى كان (بكل وضوح) مستمدا من القطاع السياسى . فى اثناء الحركات الكبرى للعمال العاديين فى عام ١٩٣٤ فقد كانو يعتبرون ادارة روزفلت ادارة صديقة للقوى العاملة حتى انهم انهوا أضرابهم مباشرة بعد ان حققوا (على ما يظهر) حقوقهم بمقتضى الفقرة السابعة (أ) وبعد عام ١٩٣٥ كان فى استطاعتهم ان يصفوا (بمبررات كثيرة) ان نضالهم يتمشى مع السياسة الوطنية القائمة . وكان لوصفهم هذا تاثير قاتل على راديكالية القوى العاملة . واذا كانت سياسة « الخطة الاقتصادية الجديدة » إزاء القوى العاملة منذ وقت مبكر فان دورات جلسات « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » والالتماسات التى تعرض عليه وانتخابات ممثلى اتحادات العمال والترخيص بوكلاء المساومة كل ذلك قد عمل على خنق روح النضال العنيد وعلى الاخص راديكالية القوى العاملة .

اما التأثير الاساسى الاخر للخطة الاقتصادية الجديدة فاننا سنشاهد هذا الدور الذى كنا نتوقع ان نجده فيه وعلى وجه

الخصوص فهو الدور السياسى للقوى العاملة الامريكية .. وكما قلت فان التوقعات والحسابات السياسية ساعدت على انعاش الحيوية فى مجلس المنظمات الصناعية » ثم ساعد « المجلس » على ان يسلك بالتاكيد طريقا مستقلا حتى ان « مجلس التنظيمات الصناعية » قد نزع فى وقت ما الى فكرة انشاء حزب عمالى . ولكن الرئيس روزفلت « اعترض على هذه الفكرة لانه لم يكن فى مقدور المجلس ان يلف حول سياسة الرئيس اذ كان نشاط الخطة الاقتصادية » قد استولى على اليسار الوسط علاوة على قبضة روزفلت على اصوات القوى العاملة . وبالرغم من ان الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى كان (فى بعض الاحيان) يفكر ولكن بغير جدية فى تجديد نظام الفريقين على نهج ذات صيغة محافظة وتقدمية ولكنه لم يستطع (عمليا) ان يحرر نفسه من سياسة الاحلاف التقليدية ناهيك عن قدرته على اعادة بنائه على اسس نضالية . كانت عدم استطاعة « روزفلت » رؤية « مجلس التنظيمات الصناعية » فى اطار من السياسة (التى كان المجلس يحاول ان يلقى بنفسه فيها) واضحة فى مناسبات مختلفة وباساليب عديدة . منها مثلا رفضه الحاسم لادعاءات ج . لويس بان « مجلس التنظيمات الصناعية » يمثل مكانه حاصة فى العلاقة مع الادارة ويمكنه ان يطلب معاملة أفضل من هذه الادارة وكذلك عندما رغب فى الحاح ان يرى « مجلس التنظيمات الصناعية » تسوى خلافاته مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى المتشدد . وهذه حالة تدعو للدهشة بالنسبة لشخص له مهارته السياسية فى رؤية الفوائد السياسية للاتحادات الجديدة . ثم جاء انشاء « عصبة القوى العاملة المحايدة » بمبادرة من زعماء « مجلس التنظيمات الصناعية دون سواهم . وقد استقبل زعماء الحزب الديمقراطى هذه (العصبة) بفتور فلما اثبتت العصبة وجودها فى معركة الانتخابات عام ١٩٣٦ رحب روزفلت

بفكرة التحالف مع « مجلس المنظمات الصناعية » ولكن حسب شروطه هو . وبدأت عصبة القوى العمالية الجديدة تشق طريقها ليس فى حزب العمل فحسب (وكما كان مؤسسوها يأملون) بل فى الحزب الديمقراطى كتابع له فى لجنة العمل السياسى للحزب . وصار سيدنى هيلمان مساعدا للرئيس روزفلت فى شئون العمال . أما لويس المنكود الحظ فقد اكتسح ليمضى بقية حياته (العجيبة) فى عالم النسيان .

كل ذلك بالطبع ادى الى ان تبتعد التنظيمات التطوعية التى كان ينادى بها صمويل جومبرز فلم يعد فى استطاعة الحركة العمالية الادعاء بانها تعمل داخل القطاع الخاص فقط . ان ثمن حماية الدولة لحق التنظيم والاهتمام بمسألة المساومة الجماعية كان دينا يجب اداؤه . وبالرغم من ان « الفاتورة » لم تقدم فى الحال (ولهذا استكان زعماء الاتحادات الى شعور كاذب من الاطمئنان) الا ان هذه الفاتورة سوف تدفع على شكل اكوام من القيود التشريعية التى حدث من الحرية فى معالجة الامور الداخلية وعلاقات الاتحادات باصحاب الاعمال . ولم يعد فى استطاعة التنظيمات العمالية ان ترفض اهتمامها الكبير بالسياسة الاجتماعية . ولم تعد تتوقع انها تقدر على دفع مصالحها الى الامام الا بمصادر مالية سخية وبواسطة اقامة علاقات قوية بالحزب الديمقراطى ان الخطة الاقتصادية الجديدة « لتتحمل جزءا كبيرا من المسئولية فى الابتعاد الى هذه الدرجة من فكرة التطوعية التى كانت سائدة فى الماضى . ولكنه صحيح بنفس القدر ان الخطة الاقتصادية الجديدة » ساعدت على كبح جماح القوى الكامنة التى كانت تسعى لاحداث تغييرات واسعة وبعيدة المنال والتى كانت احدى سمات التوازن التى قامت فى الثلاثينات .

كيف كان للخطة الاقتصادية الجديدة هذا التاثير الذى فاقت به على حركة الاتحادات الامريكية ؟ ففيما يخص توجيه القوى العاملة فان الاجابة جاءت سريعة ومباشرة . فالخطة الاقتصادية لم تكن سوى مجرد تعبير عن روحها المحافظة . ان قبول روزفلت الاعتراف بكل المؤسسات العمالية الرئيسية قد اتاح له الفرصة ليختار اين يذهب كما فعل فى مسالة دور القوى العاملة فى السياسه خاصة فى زمن الحرب . وذلك استجابة لاقتراحات مجلس التنظيمات الصناعية المتصلة بالديمقراطية الصناعية . اما دافع « الخطة الاقتصادية الجديدة » لمساعدة المنظمات العمالية فانه أمر محير . ففى زمن الحرب العالمية الثانية فقد كان يقال أن ادارة روزفلت هى التى سلكت سياسة عمالية كانت ترمى الى اقامة اتحادات عمالية والعمل على مساعدتها حتى ان المحافظين أنفسهم اعتقدوا ان هذه المسالة لا علاقة لها بحركات الاصلاح وأن كل شىء يعمل لاجل اداء افضل للمجهود الحربى . ولولا هذا الفهم لصادف دور روزفلت الكثير من العقبات فشغل رجال الادارة (وهم من المعروفين بنضالهم من اجل القوى العاملة) مناصب المحافظين فى الولايات ومناصب العمد ومقاعد فى مجلس الشيوخ ولكن كل ما كانوايعملونه نيابة عن القوى العاملة فانما يقومون به وهم مستقلون عن رجال الادارة . فالسناتور واجنر قدم مشروع قانونه المعروف باسم « العلاقات الوطنية للقوى العاملة » عام ١٩٣٥ وكان هذا المشروع من عنده شخصيا ولا دخل للادارة فيه . فجاءت الادارة ونسفت كل جهوده فى السنة التالية عندما منعت تاييدها عن النسخة الثانية فى الوقت الذى كان فيه مجلس الشيوخ على وشك الموافقة عليه . وكذلك حين قام السناتور لافاليت بتحقيقاته فى حالات انتهاك الحريات المدنية فقد قام بذلك دون مساعدة للادارة وكان تمويل هذه التحقيقات غير كاف دائما ولولا المساعدة التى

تلقاها من هيئة « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية (وكانت بطيئة فى اتخاذ القرار) لما ظهر تاثير مهم لهذه التحقيقات

ولا يمكن القول بان ادارة روزفلت كانت قد مهدت لتشكيل أو مساعدة او استمرار السياسة العامة التى تساعد المنظمات العمالية اذ ان الفكرة العامة القائلة بانه يجب أن يكون للعمال الحق فى التنظيم والاشتراك فى المساومة الجماعية كأن تسبق قدوم حركة « الخطة الاقتصادية الجديدة » . وكانت هذه الحقوق قد منحت من قبل عام ١٩٢٦ الى عمال السكك الحديدية كما كان ان سبق أن أعلن عنها كسياسة عامة (ولكن بدون قوة منفذة) فى قانون نوريس ، ولاجارديا عام ١٩٣٢ وهو القانون الذى كان يعبر بكل قوة عن وجهة النظر القائلة بان الاجراءات القانونية كانت مليئة بما يقف (ظلما) ضد العمال . (لانه فى الواقع) قد ظهر ان حرية المقاطعة ومنع العمال من دخول المصانع بمقتضى هذا القانون كان اجدى بكثير للاجراءات التنظيمية فى بعض الاتحادات من الفوائد الماخوذة من قانون واجنر ان الاتجاه الجديد الذى اتخذته الحركات العمالية كان (فى الحقيقة) يعكس التحول الجماعى الذى طرا على الراى العام الأمريكى . وكل ما يمكن قوله عن ادارة « الخطة الاقتصادية الجديدة » انها كانت تسير على اثار هذا التغيير الذى اصبح اخيرا من الامور المسلم بها . ولم تكن هذه الادارة هى التى ابتدعته . ونحن نرجع دائما الى وزير العمل فرانسيس بيركنز ان الرئيس روزفلت لم يكن متفهما تماما للمسائل الحيوية التى كان قانون واجنر يتضمنها . واننا لنعجب كثيرا لهذا الانطباع الذى من صفاته السهو الذى ظهر فى الدور الذى قامت به « الخطة الاقتصادية الجديدة » فى توسيع حركة القوى العاملة . ان من يمعن النظر فى الخطة الاقتصادية « الجديدة » سيستنتج

(فى بعض النقاط) أنها لم تؤد الخدمات (كما ينبغى) التى كان من المتوقع انتقوم بها . ان هذا القول (بالتاكيد) ينطبق تأثيره فى النضال من اجل التنظيم العمالى . فان من السهل ان نفسر لماذا لم تتخذ « الخطة الاقتصادية الجديدة » خطا أكثر ايجابية ولماذا كانت تضع العراقيل مباشرة امام الفقرة السابعة (ا) ابان فترة « ادارة النهضة القومية » ؟ ولكن لماذا كانت النتائج يجب ان تكون فى صالح قضية الاتحادات باستمرار على هذا النحو ؟ اعتقد ان الاجابة على ذلك توجد فى بعد اخر (اكثر وضوحا للمعاصرين عما هو بالنسبة الينا) من ابعاد « الخطة الاقتصادية الجديدة » وهو الامكانيات المفتوحة والاساسية لظهور شعور بالتعاطف مع حركة العمال وهذا بدوره قد اثر على مجموعة العوامل السياسية التى عملت على تقدم حركة التنظيم العمالى . ولقد ظهر هذا فى تجميع المتعاطفين للحركة فى مراكز القوة على كل المستويات وفى منحهم سلطة التصرف على مسئوليتهم وكذا فى دفعهم للعناصر التقدمية للانضمام الى حركة العمال واخيرا فى تثبيط همم المدافعين عن المصانع المفتوحة كما حدث فى عام ١٩٢٥ .

ان المحرك فى هذا ربما يمكن العثور عليه فى الشعار الذى رفعه جون ل . لويس فى المسيرة التى قام بها العمال فى المناجم عام ١٩٣٣ وهذا الشعار هو : الرئيس يريد منكم ان تكونوا منتظمين . قال فرانسيس بيركنز فى كتابه « روزفلت الذى عرفته »

ان هذا الادعاء « كان تمثيلا اكثر منه حقيقة » . وفى عام ١٩٣٦ ولما تبنى « مجلس المنظمات الصناعية » هذاالشعارارادوزير التجارةالغاضب دانييل روبر ان يتخذ اجراء قانونيا ولكن (كما

قال الصحفى لين دى كوكس المهتم بشئون مجلس المنظمات الصناعية « هل يستطيع الرئيس أن يقول أنه لا يود أن ينتظم العمال ؟ والواقع أن الرئيس روزفلت قاوم فى أوائل عام ١٩٣٧ ضغوطا شديدة للاحتجاج ضد هذا الشعار ولكن النقطة المهمة هى ان العمال الصناعيين كانوا يعتقدون أن هذا الشعار شعار صادق وكانوا يؤمنون بان الرئيس كان يطلب منهم فعلا أن ينتظموا ان الشعور بالتعاطف مع العمال هو مساهمة « الخطة الاقتصادية الجديدة » فى خلق الظروف المناسبة لتنظيم عمال الصناعة فى امريكا .

●

تاريخ القوى العاملة الراديكالية

كفاح العمال العاديين عام ١٩٧٥

يعيش المؤرخون عادة بعضهم على بعض . ولا تتزايد شهيتهم الا عندما يشتد بينهم الخلاف . ان ظهور مدرسة جديدة للفكر التاريخى وخاصة التى تتبع مصادرها الخلافة مباشرة من الاحداث المعاصرة خليق بأن يصحب معه طرقا واساليب جديدة فى رؤية المشاكل القديمة . وبالاحرى بان تصحب هذه المدرسة معها مشاكل قديمة لم يفكر فيها قدامى المؤرخين . ان أعمال المؤرخين الجدد يجب أن تقاس قيمتها لا حسب قدرة هؤلاء المؤرخين على الصياح بل وفق ما يقدمونه لمهنتهم من إضافات جديدة . وبنفس المقياس فان مؤرخى اليسار الجديد قد أثبتوا أنهم كرماء فيما قدموه عن التاريخ الدبلوماسى وأن كانوا قد قدموا أقل من ذلك فى ميادين اخرى مثل سياسات واصلاحات أمريكا فى القرن العشرين . ومن سوء الحظ ان تكون الابحاث فى تاريخ القوى العاملة أكثرهزالا وضعفا . صحيح أن نظره اليسار الجديد دلت على نفسها فى هذا الميدان او بمعنى ادق انها ظهرت فى تحديد معالم الحركة العمالية باعتبارها جزءا من اهداف ومبادىء الفكر الليبرالى الامريكى والمتضامن . هذه النظرة (فضلا عن انها مبهمة جدا ، فقد أثبتت أنها مثل عربات الاكل فى القطارات الامريكية : ادوات طعام لامعة موضوعة على المناضد ولكن الطعام غير كاف . ان تلك الافكار التى قدمها جيمس ونيشتاين ورونالد رادوش تدور حول تلك البحوث والتحاليل الواسعة التى تكون قد أبعدت الفروض التى تتصل بالحرية التضامنية عن مجال الحقيقة والتاكيد

. وهذا يعكس (على الأقل) الاهتمام السطحى الذى قابل به اليسار الجديد (فى عنفوانه) حركات القوى العاملة الأمريكية .

وفى اثناء الايام الغاربة لليسار الجديد وقع تحول هام . اذ كانت جموع الناخبين من الشباب ودعاة السلام يتناقص عددهم وفى نفس الوقت كان هناك اعادة اكتشاف للقوى الراديكالية عند بعض العمال الامريكيين . وكان هؤلاء قد استبعدهم هربرت ماركوس ورايت ميلز من طبقة العمال حين اندمجوا (دون امل فى عودتهم) فى المجتمع الامريكى الثرى والواقع تحت تاثير وسائل الاعلام وكانت اعادة التقييم هذه تتبع (من جهة) من الانتشار المفاجىء لحالة الاضطراب . كما ظهرت فى حركات العمال العاديين ضد الزعامة المترفعة وبعض المسئولين عن المساومة الجماعية . ومن جهة اخرى فان الاعتراف باستخدام الالات المرتفعة التطور وكذا التضخم الحالى والثقافة التى انتشرت بين الشباب . كل ذلك ساعد على اذابة الفوارق بين طبقة العمال وطبقة الموظفين فى الادارة . ثم جاء الاضراب العام الذى وقع فى فرنسا فى مايو ـ يونيو ١٩٦٨ ليضرب مثلا كبيرا على امكانية التعاون بين العمال والطلبه . فقد كتب ستوفتون ليند عام ١٩٧١ يقول : « إن المثل الذى اعطته الاضرابات فى فرنسا يتعارض بشدة مع حالة التفكك المنتشرة فى اليسار الامريكى خلال السنوات القليلة الماضية » . وكان اصرار اليسار القديم على العمل من خلال الطبقة العاملة للثورة قد اصبح مهملا منذ حين . ولكن اليسار القديم قد ظهر الان فى اضواء باهرة واصبح الاهتمام يتركز على العمل من اجل ادماج التيارين الراديكاليين وكما قال ليند « الالتزام باحسن التقاليد فيهما » وقد اوضح ليند الصعوبات فى مقال مطول عام ١٩٧١ بعنوان « دلائل المستقبل لليسار الجديد » وقد زعم فى مقاله هذا ان السبيل لقيام

ثورة امريكيـــة هو عن طريق « حركة جماهيرية راديكالية » لا لانها الاكـــثر احتمـــالا للنجـــاح ولكنـــها ايضـــا تجســـم الخصـــائص مثـــل الهجـــوم التكنيـــكى واشتراك العمال العاديين فى اتخاذ القرار بالمظالم الواقعةعلى جميع العمال فى اى مكان) التى تجاوب مع قيم اليسار الجديد والتى (اصر ليند فى مقاله على عدم التخلى عنها فى السبعينات) . ربما يكون ليند ليس اول صاحب نظرية راديكالية .ولكن قطعا كان اول من عبر بوضوح عن هذا الاتجاه الجديد . فالاعداد الاخيرة من مجلة « امريكا الراديكالية » مشحونة بالمراجعات التحليلة للصيغ وقصص النشاطات الاوربية والنظريات من المناضلين فى المجال الذى يحدد مستقبل اليسار الجديد مع القطاع العمالى او كما كان يطلق عليه جورج رادويش فى عبارة له من قبل « النشاط الذاتى كالطبقة العاملة » .

كان نتيجة لذلك ظهور هذا الاهتمام المتدفق بتاريخ الطبقة العاملة . فلنستمع قبل اى شىء الى الكلمة التى القاها ليند فى جلسة افتتاح ندوة جماعية فى شرق « شيكاجو » فى مارس ١٩٧٠ عن تاريخ القوى العاملة :

قال : ظهرت اغنية فى الثلاثينات عنوانها « التحدث بلغة الاتحاد » وكانت تبدا هكذا « اذا ارتدت ان تنشىء اتحادا فهذا ما يجب ان تقوم به : يجب ان تتحدث الى زملائك فى المصنع وتقول الاغنية :

« انك ستدرك من التجربة ان التنظيم يبدا بالحديث عنه . الناس يتبادلون هذا الحديث ثم يشتركون فى العمل معا . وبعد ان يشتركون فى العمـــل سويا عما فعلناه . ثم نعود من صفوف المضربين الى صالة الاتحاد ثم نقيم عملنا ...

ماذا حدث ؟ وهل كان عملنا ناجحا ؟ واذا كان العمل ناجحا فكيف نحسنه فى المرة القادمة ؟ مثل هذا الحديث ـ التحدث معا بعد القيام بعمل وما هو الهدف منه ـ هو التاريخ » .

بعد شغف المؤرخين الراديكاليين لهذه الفلسفة العدوانية والمؤثرة فلا عجب اذا ان يتحول المؤرخون الى دراسة نزعة العنف والتطرف فى الكفاح عند العمال العاديين فى امريكا .. ولكن الكثير مما كتب كان مجرد عرض منصف من وقت لاخر للمادة العلمية بالرغم من ان هناك تقييما اكثر جدية كتبه جيمس جرين الذى ما فتىء يلوم بشدة « الاحرار » من مؤرخى القوى العاملة بسبب تقليلهم من اهمية حركة العمال العاديين فى الثلاثينــات وكذلك كانت هناك بعض المقالات قد تناولت فى تركيز كيف تمكنت الاتحادات الصناعية من اخضاع هذا التطرف فى الكفاح لسيطرتها . وهناك ايضا كتاب « الاضراب » تاليف جيرمى بيشر فى عام ١٩٧٢ وهو عبارة عن احتفال « بالاضراب الجماعى » فى تاريخ امريكا . انه عرض مباشر واقعى حيث استقى المؤلف معظم ما جاء بالكتاب من المصادر العادية ثم ضمنه بنظرية (تقيم الدهشة والخوف معا) تزعم انها وراء القدرة الكامنة فى حركات الاضراب الكبرى عام ١٩٧٧حتى اضرابات ما قبل الحرب العالمية الثانية . ومن المؤلفات المهمة كتاب ستانلى ارونوويتز : الدعوة الكاذبة : تكوين يقظة الطبقة العمالية فى امريكا » عام ١٩٧٣ . وهذا الكتاب عبارة عن سيرة ذاتية من ناحية اولى ومن ناحية ثانية ملاحظات معاصرة وتحليل اجتماعى مثير ومن ناحية ثالثة تاريخ . اما الجزء التاريخى فقد جاء لسوء الحظ وصفا لرحلة تافهة وتقدم مبادىء عادية لاخلاقيات كما تحوى خطوطا ليبرالية متضامنة بدلا من ان تكون نابعة من البيئة العمالية كما كان الحال فى بقية الكتاب . وفى كل هذه المواد

العلمية ظهر تركيز كبير على العناية باضرابات الاتحادية الصناعية فى الثلاثينات . ولان هذه المرحلة كما قال (لينلد) كانت « أقرب النماذج التاريخية للعمل الجماعى بالنسبة لنا . ولفشل اليسار القديم فى العمل جعل من المفهوم ان يقوم مجلس التنظيمات الصناعية بالعمل مبكرا وأنه يصبح ضرورة حتمية « للجولة الثانية للحركات الراديكالية .

ان كتاب ستوفتون ليند ، واليس وعنوانه « عمال الرتب الصغيرة » سير شخصية لمنظمى الطبقة العاملة يمكن ان يعتبر اول مجموعة فصول تقدم اسهاما جديدا فى الاتجاه الحالى فى كتابة تاريخ القوى العاملة الراديكالية . فان كان هذا الكتاب قد اتخذ شكل ذكريات تاريخية شفوية فان ذلك لا يبعث على العجب لانه اولا من الضرورى (طبعا) استرجاع الوقائع التاريخية من الاحياء وليس من الماضى المكتوب ولكن كان للمؤلفين منطق ابعد من ذلك فقد كانا يشعران ان تاريخ العمال من الرتب الصغيره يجب ان يبقى بالقرب منهم وهكذا (من المفروض) يجب ان يكون مؤرخ الرتب الصغيرة من العمال (كتب المؤلفان هذه المجموعة من الفصول حين كانا يعيشان ويعملان فى المدينة الصناعية بالقرب من شيكاجو) وقال ستوفتون ليند « ان التاريخ ليس مجرد ستوفتون شىء موجود الكتاب » التاريخ هو الناس عندما يتذكرون معا ما فعلوه ... ان الناس الذين يعرفون اكثر من غيرهم عن الاشياء هم من جربوا الاشياء . فهم الذين يستطيعون القول « لقد كنت هناك » اى أنهم يجب ان يكونوا هم عمال الرتب الصغيرة بقدر المستطاع هم المؤرخون لانفسهم . وفى النهاية يجب أن يعود تاريخهم الى الناس مرة اخرى » . وقال المؤلفان ان القصص الشخصية فى هذه المجموعة يجب ان تخدم عمال الرتب الصغيرة الاخرين الذين « يحاولون تغيير وضعهم فى العمل . وان كانوا « يخشون أن تكون أحلامهم عن

التضامن والكرامة الانسانية هى مجرد أحلام . ان هذا الكتاب يقدم المساعدات لاى شخص يرى هذه الاحلام » .

وقد كان لهذه الطريقة فى التناول (لسوء الحظ) ثمنها فى عرف المؤرخين الاكاديميين على كل حال . لقد انتقد ليند طريقة عمل العلماء فى مشروع جامعة كولومبيا للتاريخ الشفوى . ولكن كان هناك على ايه حال جهد مبذول وان لم يكن ناجحا دائماً . وبغرض الحصول على اكبر قدر من القيم (ذات المستندات) من المقابلات مثل : اتمام الابحاث الاولية واعداد اسئلة استطلاعية مطوله ابتغاء الاجابة عليها وعلى وجه العموم استخلص سجل كامل وتام يتناسب مع قدرة الموضوع على شحذ الذاكرة . ان المؤلفين لم يقوما بعمل مشابه لذلك . ان التاريخ الشفوى للرتب الصغيرة من العمال ما هو الا مجرد احداث تطوع بها المبلغون فى مقابلات تمت فى معامل تاريخ القوى العاملة فى منطقة شيكاجو . ان القصص الاخيرة للحركات التى قامت بها الرتب الصغيرة من عمال الشد فى مصانع الصلب وعمال شركة دى بونت والعاملين العموميين وعمال شركة السيارات المتحدة وعمال الجمعية العامة لعمال المناجم واتحاد عمال الصلب . كل هذه القصص من واقع الحياة . فالرجال هنا يتحدثون عن اجتماعاتهم المباشرة وتجاربهم اليومية . وقد كان هناك حديث قيم مع ستران وير عن حياته كبحار وعن عمله فى مصانع السيارات فى الاربعينات واوائل الخمسينات . فالتجارب قد جعلته يدرك الاهمية الكبرى للعمل الجماعى غير الرسمى بالنسبة للعمال وكذا كوسيلة لمواجهة الاتجاهات البيروقراطية عند الاتحادات الصناعية الامريكية . وعلى اى حال كانت القصص قليلة الفائدة عن فترة الثلاثينات . فقد عرفنا عن المناضلين فى السنوات الاولى وعن اسلوبهم فى ثورتهم ضد السلطة . ولكنها أضافت القليل نسبيا عن تاريخ الرتب الصغيرة مع العمال فى

السنوات الاولى عن فترة « مجلس المنظمات الصناعية » .

وهكذا ظهرت صورة جديدة مختلفة . فاذا ما جارينا هذه الروح الاستطلاعية التى ذكرت فى البداية فانه يجدر بنا ان نتساءل عما تعلمنا من وجهة نظر المؤرخين الراديكاليين عن كفاح الرتب الصغيرة من العمال فى فترة الثلاثينات . وعما كان يحتويه من اتجاهات ومبادىء وقوى كامنة ؟ وكيف ان هذا الكفاح وقع فى اسر نظام الاتحادات الصناعية واقتصر نشاطه فى داخل المساومة الجماعية ؟ وبرغم كل ما يقال عن الحاجة الماسة لكتابه تاريخ الرتب الصغيرة من العمال فان اغلب بل اهم شىء وجه اليه ليند وغيره : اهتمامه كان بالسؤال الثانى . فحتى هنا فقد نزعوا الى مهاجمة شديدة ومتكررة لكل ما هو واضح وذات سند . فمن يستطيع ان ينكر التوضيح الكثير لما جاء فى الوثائق الرسمية الذىاداهجون.ل. لويس . وفيليب موراىوسادنى هيلمان . ولماذا نجحوا فى القيام بهذا الشرح الطويل . ولماذا تحركت هذه الاتحادات الصناعية الكبيرة والمستقلة ؟ مثل اتحاد . عمال صناعة السيارات واتحاد عمال المطاط تحركت فى نفس الاتجاه الذى كانت تسير فيه الاتحادات الاخرى والتى كانت تخضع بشكل مباشر تقريبا لمجلس التنظيمات الصناعية ؟ وما هو الدور الحقيقى الذى قام به كفاح الرتب الصغيرة فى تشكيل الاحداث . ان النتيجة المتصلة بهذا السؤال انما تخص الدور الذى لعبه اليسار . كان ليند مهتما جدا بتاكيد هذا الدور فى تحويل كفاح الرتب الصغيرة من العمال الى الحركة الراديكالية بعد ان بكى على فشل الشيوعيين الذى ارجع سببه الى عزلهم انفسهم فى داخل اتحاداتهم ثم الى ربط جهودهم بعجلة مجلس التنظيمات الصناعية بعد ذلك .

ولسوء الحظ كانت طريقة ليند فى معالجة الموضوع تقوم على

افتراض وجود عدد من الاختبارات امام الشيوعيين وهذا امر لم يكن فى حوزتهم اذ قاموا سابقا باغلاق ابوابها على انفسهم تقريبا

ففى الماضى كانت حركة الرتب الصغيرة من العمال مهمة جدا بالنسبة للنجاح اليسارى الامريكى وخاصة « للعمال الصناعيين العالميين » صاحبة الافكار الداعية الى التحرك داخل الورش فلا عقود وكذا الى منح السلطات للعمال والى الزعامة الدورية . ولكن هذه اللحظات السعيدة لامال من كانوا ينادون بضرورة وضع المصانع تحت ادارة الاتحادات العمالية سرعان ما وصلت الى نهايتها المفاجئة اثناء المؤتمر الدولى للشيوعيين فى عام ١٩٢٠ ـ ١٩٢١ . وفى اثناء المواجهات بين الاسئلة التكنيكية هل تبقى الحركة سرية ام لا ؟ وهل تحطم الاتحادات الاخرى من الداخل أم تقيم اتحادات منافسة ؟ وهل نشترك فى السياسات البرلمانية ام لا ؟ ظهر ان هناك طلبا على ضرورة وجود قاعدة منظمة ومركزية وحزبية للنظر فى هذه الامور . ومهما كانت الخطط التى طبقا الحزب الشيوعى فى الثلاثينات فان ما كان فى استطاعته ان يبنى مثل تلك الحركة (حركة الرتب الصغيرة للعمال) التى اشاد بها ليند وغيره من المؤرخين الراديكاليين . وكانت الاسئلة المهمة بالنسبة للحزب لا تنصب على الميدان الذى كان يعمل فيه ولكنها كانت منصبة على الفحص القريب للاحداث التى وقعت . مثل ما هو الدور الذى قام به الشيوعيون (بحق) فى حركة الاتحادات الصناعية ؟ وما هى النتائج التى ترتب عليها هذا الدور ؟ ويجب أن اضيف ان غالبية المبلغين الذين جاءوا الى المؤلفين ليند وزوجته فى الثلاثينات كانوا من اعضاء الحزب الشيوعى، وقد ارسلهم الحزب للقيام بمهمة حزبية . لذلك كان وضعهم بانهم « منظمو عمال الرتب الصغيرة كما قال ليند كان وصفا عادلا ولكن هل كان هؤلاء « يعملون بنفس الطريقة وينتهون الى نفس النتائج مثل الزعماء

الاخرين الذين جاءوا من الورش مباشرة ؟ ومرة اخرى (لسوء الحظ) ان ليند وزوجته قاما بشرح هذه النقطة شرحا مبهما كما جاء فى المقدمة . والغريب انهما لم يلقيا هذا السؤال على الذين جاءوا لمقابلتهما .

ان الذى كتبه المؤرخون الراديكاليون حتى الان عن مجلس التنظيمات الصناعية واليسار القديم لا يوجد به جديد يستحق الدهشة . فالاسئلة التى طرحت كانت معروفة وسبق طرحها . وكان من الافضل ان توجه من زاوية اخرى . اما الناحية الاخرى من الموضوع (وهو طبيعة الفكر النضالى عند الرتب الصغيرة من العمال) فلم تتناول الا قليلا بالرغم من وجود كمية هائلة من المادة العلمية عن ظاهرة الاضرابات الكبيرة فى الثلاثينات . وكان ليند وغيره يميلون الى معالجة موضوع كفاح الرتب الصغيرة من العمال كانه حركة قامت ثم هزمتها عوامل خارجية ـ بواسطة الاتحادات العمالية واخطاء اليسار القديم وبسياسات الخطة الاقتصادية الجديدة . ولكن لنفرض ان السؤال قد طرح بالعكس . ماذا حدث هناك فى الحركة الكفاحية للعمال اثناء الثلاثينات والذى وقف دون استمرار حركة الرتب الصغيرة من العمال ؟

ولكى نصل الى إجابات محددة فهذا يحتاج الى مزيد من المعلومات ليست فى حوزتنا الان . ولعله بمساعدة التحليل المقارن يمكننا ان نضع . حدودا للمجالات التى تستحق الدراسة ومن ثم نستنتج بعض النتائج على سبيل التجربة . ففى انجلترا اشتدت حركة مراقبى الورش فى المصانع فى فترة ما قبل الحرب العالمية الاولى ولم يكتف مراقبو ورش المصانع ولجان العمال بالتمهيد لاجراء مفاوضات مباشرة مع الادارة بل انهم طالبوا كما يبين

جيمس هينتون اخيرا بدور مستقل عن النفوذ الاتحادى المالوف فيقول « انا مستعدون لمساعدة الرجال الرسميين طالما هم يقومون بتمثيل العمال على وجه صحيح . ولكننا سنعمل مستقلين فى الحال اذااساء هؤلاء الى تمثيل العمال » وهكذا تحطمت الصيغة التقليدية للقوى العاملة .

ولم يهتم مراقبو المصانع (كما برهن هينتون. باعادة بناء اسس الاتحادات القديمة او انشاء اتحادات جديدة قدر اهتمامهم بضمان وجود صوت مستقل للعمال من الرتب الصغيرة .. بخلق وضع ذى قوتين بين السلطات الرسمية للاتحادات الحالية والقطاعات المناضلة (ذات التنظيم المستقل مثل عمال الرتب الصغيرة . لقد كان هذا هو لب العمل فى حركة مراقبى ورش المصانع ابان فترة الحرب . وبالرغم من ان الحركة قد تحطمت فى اوائل العشرينات الا انها خلفت وراءها اثارا دائمة وليس فقط من حيث وفرة كمياتها بل ايضا فى دور زعماء العمل من الرتب الصغيرة داخل الورش فى المصانع وداخل الاتحادات العمالية الصناعية . واذا كان فى الحالة الانجليزية فى المدة من ١٩١٥ الى ١٩٢٢ (ولم يكن موجودا او غائبا فى الدفع داخل امريكا فى المدة من ١٩٣٣ ـ ١٩٤١) والذى اوجب هذا الدفع القوى من جانب العمال فى الرتب الصغيرة فى الاضطرابات التى قامت بها القوى العاملة ؟

لقد ظهرت اهمية وخطورة الخلافات فى الورش داخل المصانع . كانت الصناعات الهندسية فى انجلترا ينقصها الكثير من تكنولوجيا الانتاج بالجملة . وهذا معناه اولا ـ ان العمال البريطانيين كانوا يمارسون قدرا اكبر من الرقابة على اجراءات الانتاج (ولم يكن هذا

صحيحا بالنسبة للصناعات الأمريكية التى كانت فى حالة اضطراب فى الثلاثينات ومعنى ذلك أيضا أنه كان هناك مجموعة كبيرة واستراتيجية من العمال المهرة المتمسكين بالتقاليد القديمة من الاستقلال وشرف المهنة . ولكن لما جاءت الحرب أصابت حالة الطوارىء (خاصة) الوضع القائم في الورش فخففت من حالة النشاط كما أحدثت عدة تغييرات كانت تستهدف سرعة الانتاج وكانت الروح النضالية فى صفوف العمال الانجليز من الرتب الصغيرة قد تاصلت جذورها بفضل ممارسات العمال في الورش مع الاسطوات وبعد أن تعلموا الكثير أيضا . هذا بجانب أثر الحرب على هؤلاء الاسطوات . فانه لمن المهم ان نؤكد أن مدى تأصل الروح النضالية فى القوى العاملة الامريكية كانت تشبه الروح الانجليزية من حيث ظهور ملاحظى العمال غير الرسميين وما يتصل بذلك من اختصاصات ابان فترة الكساد . اذ يجب علينا أن نقوم بدراسة اعمق للشكاوى من تعسف ملاحظى العمال وحركة الاسراع ودور العمال المهرة فى حركة العمال من الرتب الصغيرة ومدى أهمية جماعات المهنيين مثل جمعية الميكانيكيين الأمريكية وفاعلية الاضطرابات بالجلوس كظاهرة رقابية عند العمال . وعموما تصيب الانسان الدهشة لا بسبب عنف توجيهات عمال الورش داخل الحركة الصناعية فحسب بل بسبب ضعف تلك التوجيهات .

تحدثت امرأة واحدة فقط هى ستيلا نورويك (احدى المبلغات اللائى أدلين بأقوالهن الى ليند وزوجته فى الثلاثينات) عن مجهود الملاحظ العمالى داخل المصنع . أما الشهادات الاخرى فكانت من غير مصدر . ومن المهم أيضا ملاحظة أن خطط تمثيل العاملين والتى أصبحت لها صفة استقلالية (فى مصانع الصلب مثلا) قد برهنت على فشلها فى احداث اى تطور فى جذور الحركات داخل الورش .

بالرغم من ان هؤلاء العاملين كانوا يعملون فى التنظيمات المحلية وجاء اشتراكهم فى تمثيل العمال من هذه الناحية .

ان قطاع الانتاج بالجملة كان اقل قطاعات الصناعة فى أمريكا قدره على اخراج ملاحظى عمل أو زعامة مؤثرة فى الورش . هذه الزعامة بدونها لا يمكن لحركة مناضلة أن تتحمل لمدة طويلة اسلوب العنف عند عمال الرتب الصغيرة .

ثانيا ـ كانت حركة مراقبى الورش فى المصانع قد وهبت المبادىء المعاونة لها .

ففى اول الامر كانت هناك مبادىء الحركة الاتحادية للعمال الصناعيين التابعة لحزب العمال البريطانى ثم جاءت الحركة الراديكالية التى كانت تدعو الى وضع المصانع تحت سيطرة الاتحادات عن طريق العمل المباشر والتى ازدهرت بعد عام ١٩١٠ ثم اخيرا نقابات الاشتراكيين كل هذا قد اعطى حركة عمال الرتب الصغيرة اساسا منطقيا وجوهريا . وبالرغم من ان مبادىء الحركة الاتحادية للعمال والمبادىء الاشتراكية قد جاءت (الى حد ما) لبريطانيا عن طريق امريكا الا انه لم يظهر ان المناضلين الامريكان قد تمكنوا من التوصل (بعد عشرين عاما الى مبادىء مشابهة وبالتاكيد فان هؤلاء المناضلين لم يتلقوا أى مساعدة من الشيوعيين الذين كانوا مصممين على العمل من داخل مجلس التنظيمات الصناعية وليس من خلال حركة مستقلة ينشئونها لعمال الرتب الصغيرة الا الى الحد الذى يتمكنون عنده من استخدامهم فى النضال من اجل السلطة . ان ما يستحق القيام به فهو اكتشاف المدى الذى وصلت اليه الافكار غير الرسمية (مثل الافكار الاتحادية كما كانت مفهومة فى الثلاثينات) فى رعايتها

لاتجاهات عمال الرتب الصغيرة . اما الجماعات الهامشية للراديكالية فانها تستحق دراسة اعمق (مثل اتباع تروتسكى وكان هؤلاء يظهرون اهتمامهم الكبير لحركات الاضرابات الجماعية (مثل ما حدث فى اضراب توليدو ، ومينيبوليس عام ١٩٣٤ ولكنهم فى الوقت نفسه يشتركون فى حركة العمال من الرتب الصغيرة من خلال منظمات عمال السيارات المتحدة فى اوائل الاربعينات ..

فأن الاهمية الموضوعة على العامل المتمسك بالمبادىء كان امرا عرضه للتساؤل . ولكن أصبح من الواضح جدا ان وجود مبادىء هادية اصبح شيئا مهما فى قيام زعامة بين عمال الورش كما حدث فى انجلترا . وان غياب مبادىء مؤيده ومستمرة لا يؤدى الا الى اضعاف القوى الكامنة فى حركة العمال من الرتب الصغيرة واخيرا هناك مسالة المراحل التى مرت فيها حركة انتشار الفكرة الاتحادية . ففى بريطانيا كان المكافحون يعملون من خلال اطار الاتحادات الصناعية الامنة والعريقة.امانظيرتها فى أمريكا فى الثلاثينات فقد كانت تقاتل من اجل الحصول على حق القيام بالتنظيم فى وجه مقاومة أصحاب الاعمال التقليدية . لقد كانت تجارب قاسية ومريرة أكثر من اى شىء حدث فى انجلترا . قامت الاضرابات الكبرى عام ١٩٣٤ . وفى عام ١٩٣٦ ـ ١٩٣٧ من اجل الحصول على الاعتراف بالاتحادات وكان الحصول على عقد المساومة الجماعية يعتبر ثمرة هذه الاضرابات بكل المقاييس الموجودة وليس عبثا . كما سيبدو كزعماء عمال الرتب الصغيرة والذين سيتحدثون فى مؤلف ليند . ان احدى المشاكل الرئيسية التى تحتاج الى دراسة أعمق هى مشكلة مدى أهمية وجهات النظر هذه ابان حركات الكفاح من أجل الاتحادات فى الثلاثينات ؟ فهناك قصة عذاب عرضت فى كتاب ليند جاءت على لسان جون سارجنت

وهو عامل من عمال مصانع الصلب المعروف باسم ليتل بلانتس . هذه القصة تصف حالة الهياج فى المصانع من عام ١٩٣٣ الى توقيع اول العقود عام ١٩٤٢ . قال :

« بدون عقود كنا قد هيانا لانفسنا اتفاقات على ظروف العمل والاجور لم نحصل عليها اليوم .(١٩٧٠) .... قمنا بعدة اضرابات وامتنعنا عن العمل قللنا فى السرعة وكل شىء يمكن ان يفكر فيه العمال قمنا وصممنا على الحصول على الشىء الذى قمنا من اجله ... اما الان فان بالاتحاد لجنة للشكاوى مكونة من ٢٥ شخصا . اما فى تلك الأيام فكان هناك لا اقل من ٢٠ مساعدا للشكاوى ومئات من الملاحظين . فحين لا يستطيع مسئولو الاتحاد تادية واجبهم فى تنفيذ العقود مع الشركة (كما حدث فى « مصانع الولايات المتحدة للصلب » فكان امامك تنظيم اخر اوسع واكبر واكثر تاثيرا واقوى كفاحا كان تنظيم قدم المثل لكل الاتحادات الموجودة فى امريكا . »

ثم من هذه الاقوال تساعد على فهم الماضى ؟ وكم منها ترديد صادق وامين لوجهات النظر التى كان يعتنقها مناضلو الرتب الصغيرة من العمال فى هذا الوقت ؟ وهل يوجد رجال اخرون مثل جون سارجنت يعتقدون ان حالتهم كانت افضل من الحالة التى اوجدتها العلاقة التى تحكمها العقود التى توصلوا اليها مع الشركة (شركة صلب الولايات المتحدة) ؟ وهل كانوا يستاءون من الجهود التى بذلتها اللجنة التنظيمية لعمال الصلب « من اجل الحصول على الاعتراف بهم عام ١٩٢٩ حتى الان ؟ وهل يعارضون توقيع عام ١٩٤٢ ؟ ان احدى الشكاوى الاساسية للاتحادات الصناعية الجديدة والتى ظهرت عام ٣٤ ـ ٣٥ كانت ضد الزعامة القديمة التى فرضها عليهم الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى . الى أى مدى كان هذا سببا

فى قيام بناء متناسق لتنظيم عمال الرتب الصغيرة من داخل مجلس التنظيمات الصناعية ؟ فى أعقاب الهجوم الذى حدث فى عام ١٩٣٧ وقد كانت هناك تحركات واسعة الانتشار فى مصانع الانتاج بالجملة . والى أى حد تعتبر هذه التحركات أكثر من مخرج للاستياء المكبوت ضد الادارة التعسفية ابان الفترة الانتقالية بين فترة المصانع المفتوحة وفترة الاعتراف الكامل بالاتحاد ؟ ان الاجابة على هذه الاسئلة سوف لا تكون دقيقة جدا حتى يقوم من يبحث عن جديد فى المستندات الحالية مع اعطاء عناية خاصة للشواهد على مقاومة العقود الرسمية للاتحادات العمالية وللقيادات المحترفة . فبفضل البحث الكامل الذى ظهر أخيرا والذى كتبه ويلسون ليشتنشتاين عرفنا الكثير الان عن مدى اتساع معارضة عمال الرتب الصغيرة للتعهد بعد القيام بالمظاهرات ابان الحرب العالمية الثانية . ولكن وهنا أيضا عرفنا الكثير عن كيفية احتواء زعامة مجلس التنظيمات الصناعية (بمعاونة « مجلس الحرب للقوى العاملة هذه الروح النضالية اكثر مما كنا نعرفه عن حركة الرتب الصغيرة وعرفنا كذلك لماذا لم تستطع حركة الرتب الصغيرة البقاء حتى في الأماكن مثل حالة عمال السيارات المتحدة التى أدخلت عليها تغييرات هامة فى القيادة والسياسة .

لعله كان من الافضل لحركة عمال الرتب الصغيرة (مثل تلك التى قامت فى انجلترا ايام الحرب) ان تقوم بعد ظاهرة قيام الاتحادات فى القطاعات الاخرى والاعتراف بها وبعد أن تكون الانظمة الاتحادية قد استقرت وصارت القيادات اكثر تجربة . ان المرحلة الحالية من تطور الاتحادات العمالية فى امريكا قد تستطيع أن تمد المناضلين من اجل حركة الرتب الصغيرة باساس أفضل بكثير عما كان عليه الحال فى سنوات انشاء الاتحادات فى الثلاثينات . ما هذا

الشىء الذى دفع ٤ ملايين شخص للانضمام الى مجلس التنظيمات الصناعية وأن يقوم نصف مليون شخص باضراب جلوس عام ١٩٣٦ ـ ١٩٣٧ ؟ ولماذا اختفت هذه الروح النضالية بسرعة ؟ ولماذا اختفت هذه الروح النضالية بسرعة ؟ لقد أدى ليند خدمة لنا جميعا بالحاحه على الغاء هذين السؤالين . فالاجابة عليهما تتطلب قدرا كبيرا من التحليل العقلانى القوى أعظم مما يستطيع ليند أو غيره من المؤرخين الراديكاليين للحركة العمالية أن يجمعوه . اذ يجب عليهم (على وجه الخصوص أن يركزوا ليس فقط على القوى الخارجية بل على هذا الشىء الاساسى فى الروح النضالية فى الحركة العمالية فى الثلاثينات والذى ادى الى اختفاء هذه الروح

●

تاريخ الطبقة العاملة

أثناء فترة الكساد الكبير (١٩٧٦)

ان انجازات اب ثومبسون كما وردت فى كتابه « تكوين الطبقة العاملة الانجليزية » عام ١٩٦٢ تطارد مناهج الدراسات التاريخية للحركة العمالية فى أمريكا . فلماذالا يكون لدينا نظير أمريكى لهذا الكتاب . أو عرض سخى للطبقة العاملة ولا ينقصها سوى اليقظة . اليقظة فى رأى ثومبسون هى تعبير ثقافى (للتقاليد الموروثة ونظم القيم والافكار وأشكال المؤسسات الاجتماعية (صحيفة ١٠) ولكن المؤرخين لم ينكروا بتاتا هذا التحدى فعلى مدى الفترة الماضية اثارت اعمال ثومبسون ، وأريك هوبسبوم ، وجورج رودى الكثير من الابحاث حول التاريخ الاجتماعى للعمال الامريكيين . ولاتزال اغلب النتائج موجودة فى ابحاث غير منشورة حتى الان . أو صفحات مقالات اعدت اخيرا للنشر أو كتب بعضها وارسل للمكاتب . ان التاريخ الحديث للطبقة العاملة قد حدد نفسه (تقريبا) بفترة القرن التاسع عشر وهى الفترة الغنية بالمعلومات وبالمادة العلمية على انواعها المختلفة وكذا المليئة بالعوامل التى سبقت الحركة الصناعية والتى تظهر كثيرا فى ثومبسون وتلاميذه ..

وسنشاهد الآن فى الكتاب الرائد الذى كتبه بيتر فريد لاندر أول محاولة لدفع منهج ثومبسون الى الفترة الحديثة . طبيعى أن تأثير تاريخ الطبقة العاملة واضح جدا وأن كان اعتراف فريد لاندر به كان مبهما . فالمؤلف يؤكد على شعوره بالاستياء تجاه « تاريخ المؤسسات والذى كتب حتى الآن كالذى كتب عن عمال السيارات (وهى طريقة غير دقيقة لتصنيف أعمال سيدنى فاين وعلى عزمه على الهبوط الى أسفل ليصل الى تجارب عمال الرتب الصغيرة بهدف

أن يوضح كيف أن الطبقية والثقافية هى التى قامت بتجديد معالم الأحداث أثناء فترة الكساد الكبير . لقد استعان فريد لاندر (فى سبيل ذلك) بنفس المصادر التى كانت عونا لمؤرخى الطبقة العاملة فى الماضى فى دراساتهم السابقة وخاصة فى « الظهور التاريخى لطبقات من الشخصيات والثقافات من خلال انهيار ثقافات وتقاليد الطبقة المتوسطة وهى النقطة الجوهرية فى مشكلة تاريخ القوى العاملة فى الثلاثينات » .

وكان فريد لاندر يشارك هؤلاء المؤرخين حماسهم بتاريخ المكان ولكن حين كتب مؤرخو القرن التاسع عشر عن العمال فى مصانع باترسون ، وتراى ، ولين أختار فريد لاندر أن يكتب عن مصنع أصغر نسبيا . لهذا نجده يركز انتباهه على دراسة مصنع لقطع السيارات به ..ه عامل فى مقاطعة هامبتراك بولاية ديترويت أن الاختيار الأساسى لتاريخ المكان كان لأنه يعطى حقائق ملموسة مفصلة عن أشخاص يعتبرون مجهولين بالنسبة للمؤرخين لولا هذا الاختيار . لكن عمال مصنع السيارات المتحدة المحلى المعروف رقم ٢٢٩ لم يتركوا أى سجل وثائقى عن أى فترة معينة أو أى شىء يشبه احصاء او جدولا او دليلا او سجلا مدنيا او ضرائبيا او حتى صحافة محلية . فكانت كل هذه المصادر تغذى بالمادة تاريخ القرن التاسع عشر العمالى . وعلى أية حال كان هنا تعويض كبير عن كل ذلك هم الأشخاص الذين شاركوا فى صنع الأحداث وكانوا أحياء ليقصوا القصه . ولكن فريد لاندر دفع بهذا التاريخ الى مكانه بأكثر مما يستحق (فهو عبارة عن قصص تخدم الاشخاص الذين يقصونها ولكنه على وجه العموم عبارة عن مجموعة من القصص التاريخية . وان ارشادات كانت تزين جدران اى مركز من مراكز التاريخ الشفوى فى الدولة .

ان الذاكرة تخون كما قال أكثر من واحد من المبلغين . أن ضرورة استجواب الأشخاص والبحث العميق عن التفاصيل ومواجهة الرجل بما يعارض قوله لهو أمر محرج . أن من المهم قبل القيام باى مقابلة بأن تفحص فى دقة المعلومات المدعمة بالحقائق والمتعلقة بتجارب ما يقابلنا ثم اعداد الأسئلة المناسبة استراتيجيا وأن تكون مستعدين بحصيله من هذه الأسئلة تستند على فهم لظواهر المجتمع . يجب أن نتنبه (بنفس القدر) الى كل ملاحظة مرتجلة فقد تكون محتوية على مفتــاح هام لنتائج لم تكن نتوقعها بالمرة أوتتعارض مع بعض الافتراضات الاساسية . وعلى وجه العموم على المؤرخ أن يوازن بين معالجـة مركـــزة وقـصص عريضة تأتى تلقائيا مع اجابات المبلغين .

وان كتابه سيظهر لنا عما اذا كانت هذه الطريقة اذا ما تناولناها ستؤدى الى نتائج هامة أم لا . أن فريد لاندر يحاول أن يقيم عرضا مبنيا على جميع الذكريات تقريبا الخاصة بالمشتركين وخاصة تلك الذكريات التى اعتمدت على ذاكرة رجل واحد هو ادموند كورد وهو أحد مؤســى مصنع ٢٢٩ ومديره لعدة سنوات .

ان هذا العمل لم يكن خلوا من الشراك والفخاخ اذ كانت من الأمور الراسخة بالنسبة لخطة فريد لاندر بأن تكون لديه فكرة مستقبلة عن الشخص الذى سيقابله وكذا عن نشاط عمالى ان فريد لاندر لم يقدم على العمل الا بعد أن أعد نفسه جيدا من ناحية الحقائق بل ومعه أيضا مجموعة من الأفكار العملية (وكان يسميها ردود فعل نظرية) التى سيبحث عن ردود فعلها عند المبلغين . ثم ينتزع من ذاكرتهم نماذج قد لا يكون المبلغون قد انتهوا اليها من قبل . قال فريد لاندر « ان اجراءات الزيارة تنبع ليس فقط من

تفسير المادة العلمية بل تأتى من خلفها » شكرا لما تضمنته هذه الملاحظة . ان كل مؤرخ يختار ثم يكون دلائله . ولكن من المؤكد أنه يترك وراءه مصادر حتى يأتى من بعده من يستخدم هذه الدلائل وهذه النتائج ويقيمها لنفسه . فاذا كان فريد لاند قد أوقع نفسه فى شرك دلائله فلا يوجد مصادر مستقبلة يمكن الرجوع اليها . ان الأخطار الكامنة فى هذا الموقف (أخطار فى غاية الاهمية والجدية وهى تلقى ثقلا من المسئولية على كاهل المؤرخ . وهناك نوع من التجهيل والغموض يحيط عرض فريد لاندر . فهذا التجهيل يحتاجه هذا النوع من المبلغين حتى يشعوا بحريتهم وكمالهم عند ادلائهم بما اكتشفوه داخل ذاكرتهم . ففى هذا الوضع تجد أن الشركة مجهولة الاسم وكذلك طبيعة الانتاج فيها وكل شخص أخر عدا كارد وبعض أسماء رؤساء عمال السيارات المتحدة. وبهذا الأسلوب البحثى يكون فريد لاندر قد صادر البحوث الأخرى (وهى هنا المقارنة بين بلاغات كارد والسجلات ذات المستندات الأخرى الكاملة والموجودة فى غير هذا المصنع والتى تتبع عمال السيارات المتحدة . ان هذا الأسلوب يلقى بشىء من الغموض على الخط التحليلى خارج نطاق تجارب المبلغين . وهذا يفسر لنا اهمال فريد لاندر لقانون ويجنر كعامل من عوامل فشل الادارة فى مقاومة الاتحاد بشكل فعال . ان هذه أثمان باهظة ولا يمكن اهمالها ولكنها على اى حال ما يجب أن يدفع للحصول على بحث فنى يهدف الى فتح جميع المستويات لتجارب الطبقة العاملة أمام المؤرخين لولا ذلك لما استطاع أحد منهم التعرف على هذه التجارب .

اذا ماذاأفدنامنهذا الكتاب ؟ ان موضوع فريد لاندر يدور حول الحركة الاتحادية : كيف بدأ المصنع المحلى ٢٢٩ حركته ثمانتهى بها الى داخل مصانع شركة-ديترويت لقطع السيارات .. لبــــزمن

هو شتاء ١٩٣٦ ــ ١٩٣٧ وكان الرئيس روزفلت قد أعيد انتخابه وبهذا النجاح قد أعطى العمال فى المصانع مظهرا طيبا وكما يذكر أعطى النجاح قدرا كبيرا من الحماس ... وشعورا قوى الأمل » (صفحة ٩) وفى نفس الوقت كانت هناك موجه من اضرابات الجلوس على الأرض شملت أغلب مصانع السيارات وقد كان أقرب اضراب لا يبعد سوى نصف كيلو فى شارع ميدلاند وكان هذا الاضراب قد حقق نجاحا كبيرا وتحدث عنه كل انسان » (صفحة ١٠) . أما مصانع قطع السيارات فكانت لا تزال هادئة . وفى ديسمبر ١٩٣٦ بدأ كورد من اعفاء نفسه (فى تصنيع لحام الفوانيس بالاشتراك مع شانون وهو عامل سابق فى منجم فحم وهو بولندى) . بدأ فى اقامة مجموعة اتحادية زاد عددها الى عشرة أشخاص تقريبا على مدى شهرين . ولقد دل الاتصال بادارة مصانع السيارات المتحدة على أن هناك عدة حركات مماثلة فى قسم اللحام للاجزاء الامامية . وحين أصبح عددهم ٢٥ شخصا فى مارس ١٩٣٧ بدأوا بتنظيم العمال داخل المصانع فى موقع ٢٢٩ . لماذا كان هؤلاء العمال (من بين الخمسمائة ٥٠٠ عامل) الذين تصدروا الحركة ؟ هل بسبب شكواهم من ظروف العمل ؟ فقد كان الجميع يشكو من هذه الظروف ولكن فريدلاند اضاف « ان الذى حرك هؤلاء الرجال أفكار عميقة ذات طبيعة ديمقراطية . أنهم يتقاسمون روح المقاومة للظلم » (ص ١٢) . أعتقد أن هذه فكرة شخصية نابعة من المحيط لقد كان كورد (ويعرف « بالأستاذ ») قد اشتهر بعدائه للموظفين الاداريين وهو بولندى راديكالى التحق بعض الوقت بجامعة واين اما شانون فقد كان الوحيد فى هذا المصنع الذى لديه خبرة بالاتحادات الصناعية وكان أحد زعيمى قسم اللحام للاجزاء الأمامية علم نفسه بنفسه وقد يكون له ماض راديكالى . أما الزعيم الثانى فكان رجلا كاثوليكيا يساهم فى نشاط الكنيسة .

لقد احتاج الوصول الى القوة الكاملة لمصنع ٢٢٩ طيلة عامين . وكان هذا النمو البطيء يتم على مراحل عاصرت بعض الاحداث التى ساعدت على اضعاف سلطة الشركة (مثل المواجهة الكبرى مع عمال لحام الفوانيس والتى خسرها مدير المصنع ومعركة زيادة الاجوره سنتات وظهور خلايا اتحادية وفضيحة أول مدير للمصنع وكشفه امام الناس كجاسوس للشركة واضراب اوائل عام ١٩٣٩ لصرف المستحقات المتأخرة وأخيرا اضراب ابطاء العمل الذى انتهى بحصول العمال على اجازة بمرتب فى عقود ١٩٣٩ وعمل على اظهار ان الاتحاد كما قال فريد لاندز حقق الاستمرار القائم على القوة التى لا حدود لها داخل اطار المصنع » (ص ٩١) .

ومع هذا العرض للحركة الاتحادية كقوة كفاحية امتزاج به تحليل اجتماعى تضمن كيف كانت ردود الفعل عند العمال لنداءات الاتحاد وكيف أصبحوا يؤمنون بالافكار الاتحادية . كان أغلب من لبى نداءات الاتحادات كانوا من أبناء المهاجرين وشبابه من حديثى العهد بالزواج يشغلون أعمالا لا تحتاج الا لنصف مهارة (وكانوا قلب حركة الموقع ٢٢٩) وتبع ذلك مجموعتان : واحدة مكونة من بولنديين وليتوانيين ومولودين خارج أمريكا وكبار فى السن يؤدون اعمالا لا تحتاج لمهارة وقد ألحقوا بالعمل بسرعة ولم يشتركوا فى نشاط مهم فى أعمال الاتحاد ولكنهم كانوا أعضاء مخلصين وأوفياء جدا يعتمد عليهم .

وارجع فريد لاندر هذه الصفات الخلقية الى اصلهم الريفى . أما المجموعة الثانية فكانت من العاملين الجدد وأبناء الجيل الثانى من البولنديين وكانت الشركة قد عينتهم بهدف واضح وهو أن يحدوا من شدة اندفاع الاتحاد. وكانت لا تعلم أن هؤلاء الشباب كانوا أعضاء فى عصابات تعيش قريبا من المصنع وتمكنت هذه العصابات من

ادخال بعض مجموعاتها من الخارجين على القانون الى داخل المصنع . وكانت هذه المجموعة فى أول الأمر لا تكترث بالاتحاد وأعماله ولكنهم اذا انضموا اليه فانهم يثبتون أنهم مجموعة من المناضلين الصامدين . أما المقاومة الحقيقية للتنظيم فقد جاءت من عمال « البروتستانت غير السلافيين » فاذا حدث واضطروا الى الالتحاق بعضوية الاتحاد فانهم ينقسمون على أنفسهم الى قسمين هؤلاء الذين ينتمون الى أجيال الأبالانش وأصبحوا مخلصين جدا للاتحاد وانما لا يهتمون بأعمال الاتحاد ويحاكمون عليها بمقايسهم الأخلاقية .. والمجموعة الثانية فهم صناع الأدوات المهرة والمفتشون وهؤلاء يتمسكون بالأصول والقواعد ولذلك « كانوا نقاط ضعف فى أوقت الأزمات » (ص ١٠) ١ لقداهتم فريدلاندر بأن يقيم دراسته على جغرافية المصانع وهو بعمله هذا اكتشف أن هناك خطة للاتحاد كانت ترمى الى استعمار الأقسام الصامدة بواسطة تحطيمها وفتحها من الداخل بتحويل رجالهم المخلصين داخل تلك الأقسام . فاذا كان ما قدمه فريدلاندر من عرض في كتابه يعتبر شيئا مسليا وان كان غير مركز فان ذلك مرجعه ليس فقط فى مستندات اكثر كمالا . فهو مصمم على أن يقوم بفحص أعماق حياة الطبقة العاملة ليكتشف طبقاتها ويصفها فى دقة . ولكن هذا الهدف الواضح من المعلومات التى جمعها كان اضاءة جوانب نشأة الاتحاد . وأن هذا العمل كان فقيرا لسوء الحظ بالفكر الاتحادى (كما قال فريدلاندر نفسه) هو عبارة عن مجرد حجر واحد فى البناء المتكامل للتجربة الكلية للعامل الأمريكى الحديث . لذلك كان الاهتمام موجها الى كيف نظم العامل نفسه ولا يبدو أنه خطة مثمرة لتفهم معنى السلالات والدين والمجموعات البشرية وعاداتهم فى أوقات فراغهم . فهذه العوامل تسهم فى تدعيم فكرة الاتحاد ولكنها تأتى فى الدرجة الثانية من حيث فاعليتها . وكانت فكرة الاتحاد فى القرن العشرين تتضمن

البحث عن القوة قبل أى شىء آخر ثم اعادة توزيعها
(وكان فريد لاندر يدرك هذا تماما
حتى تحرك مواضيع كثيرة وكبرى من السياسة والقانون وسياسات شركات التضامن والاقتصاد - صحيح أننا نعلم الكثير عن هذه المسائل ولكننا نعلم القليل عما وصل الى فريدلاندر فاذا كان اهتمامه قد أنصب على الأبعاد الاجتماعية والثقافية فان العرض الذى قدمه عن فكرة الاتحاد يكون هزيلا . ولهذا كان نسيج هذا العرض قد يصبح أكثر قوة ومتانة اذا كان الكاتب قد تحرك من اطار اقامة الاتحاد الضيق الى اطار الحياة الشاملة الواسع للموقع والمصنع . ولكن جاء العرض ووقف عند هذه النقطة

ولم يخرج الكاتب الى افاق اوسع الا حين تكلم عن القيادات وهنا استطاع ان يظهر الاتحاد على انه تجربة شاملة . ويظهر لى ان الشىء الذى كان ينقص خطة بحثه اذا كان هدفه هو الكشف عن المعنى الكامل لفكرة الاتحاد فى حياة هؤلاء العمال وهو الاهتمام بتجارب هؤلاء العمال فى الورش .. قال لنا فريدلاندر كلما ازداد نمو « قوة الدفع نحو رقابة العمال » قدم الاتحاد خطة من الحواجز « يديرها العمال انفسهم » تمنحهم الحق فى صرف مبلغ صافى يعادل اجر عشر ساعات فى مقابل عمل ست ساعات ونصف وبشرط زيادة نسبة الانتاجية . ولما كان من الواضح ان هذا حدث فى اثناء الحرب العالمية الثانية فقد نتساءل عما اذا كان فريدلاندر قد تجاهل مرة ثانية الخلفية الكبرى وانه كان فى الواقع يصف احد المشاريع الكثيرة التى كانت ترمى الى عدم تثبيت الاجور . وعلى وجه العموم كانت النقطة الأساسية بالنسبة للكاتب هى « استولى الاتحاد على وظائف الادارة والتشغيل فى الورش » . (صفحة ٩١) ان هذه المعلومات الهامة هى كل الذى نخرج به تقريبا من هذا الموضوع بالرغم من الاهمية الكبرى التى كان

الكاتب يعلقها على كتابه . وعلى ضوء رغبته وصف تجربة عمال الورش وصفا عميقا فانه من المحير ان نجد قدرا قليلا من البحث حول النظام المعمول به فى الورش . كيف كان ينفذ الانتاج ؟ ما هو نظام ملاحظى العمال والنظام المتبع فى الشكاوى والعمل فى داخل الورش ؟ وكيف ينظر العمال الى كل ذلك ؟ الا ان الكاتب وضع هذه المواضيع جانبا وخاصة كيف تسللت شركة الاتحاد الى حياة العمال بسبب رغبته الملحة للكشف عن العوامل التى لا تتصل بالصناعة والتى ساعدت على قيام الاتحاد فى الموقع ٢٢٩

ان الدلالات والمعانى التى توصل اليها فريدلاندر فى كتابه لا تدعم كثيرا الاعتقاد انه كان فى تاريخ القوى العمالية فى الثلاثينات نزعة خفية نضالية فى صفوف العمال (عمال الرتب الصغيرة) يمكن ان تتحول الى امكانيات ثورية اذا لم تلب طلباتها . اذ ان الاتحاد المحلى ٢٢٩ لم ينشئه سوى عدد قليل من العمال لا يزيد على اصابع اليد الواحدة . اما الاعضاء الباقون فقد انضموا ببطء شديد بعد جهد كبير بذل فى اقناعهم وحتى بعد ان سقطت مراكز الصمود وانضمت الى الاتحاد وبعد أن تمت السيطرة على المصنع شعر الاتحاد نفسه بانه يقف على أرض تهتز من تحته . حتى الاضرابات (وكانت بطريقة غير قانونية) والحركات داخل الورش فلم يشر بها فى اى طبقة من العمال ولا حتى اثناء وجود شكاوى خطيرة فى العمل .

وانما كانت هذه من فعل هؤلاء العمال الجدد الشبان الذين قال عنهم فريدلاندر بأنهم تنكروا الوجود القيم الأخلاقية . وبالرغم من أن الاتحاد المحلى ٢٢٩ قد قام بالكامل تقريبا على جهود العمال الا أنه لم يتطور (الا قليلا) نحو طريق الديمقراطية الاشتراكية حتى ان

فريدلاندر وصف القادة بأنهم بيروقراطيون وهذا الوصف يشير الى رأى فريدلاندر فى القادة المحليين فكان يراهم متحفظين لا يؤيدون التغيير وأن ظهورهم كقادة كان امرا محتوما نظرا « لضيق مساحة النشاط وقاعدة جماهيرية واسعة ولكن سلبية » (ص ١٢٠) .

. لقد ظهر قدر مهم منن التاثير الراديكالى فى الموقع ٢٢٩ . فقد انضم كورد وانصاره الى الحزب الاشتراكى ولكن الأمر المهم الذى لفت نظر كورد في الانضمام لم يكن لان الاشتراكية تقدم لهم اطارا من المبادىء (اذ لم يكن احد منهم له اهتمامات بالنظريات وبل لانها كانت تقدم للقادة « تعليما وتجارب ثقافية وشعورا بالانتماء الى الجماعة .... » . فكانت الراديكالية (على هذا الاساس) تلبى حاجات الاتحادات وليس بالعكس . كان المحك على ذلك موجود فى الصراع الحزبى المرير الذى قسم عمال السيارات المتحدة عام ١٩٣٨ . فقد كان اى خلاف يدور حول المظهر الخارجى اى . . . . . .
خلافات عنصرية او سياسية كانت تحال . . . .
الى اللجنة، المركزية للوحدة . فقد حدث مثلا ان . . . . . .
أكتشف أن جون دنجوالد الذى خدم الاتحاد منذ البداية (كان يعمل لحساب هومار مارتن فلم يكتف الاتحاد باتخاذ موقف الحياد في هذا الصراع الحزبى بل أصدر نداء غريبا يدعو الى ابقاء رنجوالد فى منصبه بسبب خدماته للاتحاد المحلى .

لقد ظهر من خلال وضع فريدلاندر لآرائه وعباراته الرنانة التى كان يعبر بها عن اكتشافاته وقد ظهر رأى رصين ووقور وهو أن صمويل جومبرز كان محقا عندما قال أن الاتحاد البسيط والبرىء هو إطار مناسب جدا يلائم الطبقة العاملة الأمريكية وحينئذ كنا سنستمع الى االقدال إدموند كورد ولكن وهى تحمل معانى مختلفة بعد أن يكون مجرد عامل عادى من الرتب الصغيرة وليس رئيسا للاتحاد المحلى ٢٢٩ .

جون لويس (١٩٧٨)

عندما كان عمال مناجم الفحم يصوتون لاول عقد اثناء اضطرابات عمال الفحم الطويلة عام ١٩٧٧ ـ ١٩٧٨ أظهـــرت شركـــة C . B . S للاخبار لقطة من فيلم John L. Lewis فى اوج مجده وهو يتحدى فى عنف اصحاب ورجال الحكومة على السواء اثناء احد الاضرابات الكبيرة التى حدثت فى الاربعينات . انه من الصعب ان يذكر واحد من قادة القوة العاملة فى امريكا ويحظى ما حظى به لويس ولا ينال قدرا من اهتمام الامة بقدر ما ناله هو حتى بعد مرور عشر سنوات على وفاته واختفائه عن الراى العام . وانما يدل ذلك من جهة على التاثير العظيم الذى خلفته اضرابات عمال الفحم على حياة الامة ومن جهة اخرى يدل على اهتمام عودة ما قام به لويس (اثناء حياته الطويلة كرئيس عمال الفحم) مرة ثانية فى شكل موجه من الاضرابات المخربة لعمال الفحم . ولكن الواقع ان مكانة لويس في ذاكرة الامريكيين انما تعتمد اكثر على دوره الكبير فى تاريخ الثلاثينات والاربعينات حـين كان يتزعم حركة انشاء الاتحادات الصناعية وعندما شق طريقا واسعا للحركة اثناء فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » وعندما جاءت نهايته اثناء تحديه المشبوه للراى العام اثناء الحرب العالمية الثانية .

ان كتاب السير لم يظهروا اهتماما كبيرا (شكل عام) بزعماء الحركة العمالية فى امريكا . ولكنه من المؤسف حقا غياب كتاب جيد عن سير لويس اذ أن كتاب السيرة الوحيد الذى كان يعتمد عليـــه ظهـــر أنـــه كتـــاب تافـــه ومهلهـــل بـــل وضعيـــف الحجـــة . وهـــو كتـــاب مـن تأليـف شاؤول أولينسكى بعنـــــوان John L. Lewis سيره غير مصرح بها » عام ١٩٤٩ . لهذا اعتبر حدثا كبيرا عند الباحثين فى التاريخ الامريكى الحديث

حين ظهر كتاب عظيم عن سيرة لويس

ان حياة جون تقدم للمؤرخ الذى يعنى بكتابة سيرته مشاكل كثيرة .

اذ كان لويس برغم كل السعادة التى كان يشعر بها وهو يؤدى واجباته الرسمية فانه كان يحتفظ لنفسه بمكنوناتها حتى انه كان يخفى بصورة مستمرة حياته الاسرية بل ويمنع الآخرين من النظر اليها وكان لا يرغب فى تعويض الدقائق الداخلية فى حياته فى الاتحادات الصناعية حتى يراها الغير فقد كان فى أغلب الاحيان يتعمد القيام بواجبات عمله اما عن طريق التليفون (المسرة) أو وجها لوجه . وبعد ان اعتزل اغلق اذنيه عن كل النداءات التى وجهت اليه من المؤرخين او حتى الآخـرين ليكتب حياته .

لقد قام كل من دوبوفسكى وفان تاين بعمل جيد جدا فى ظل ظـــروف غير مواتية منذ اختارا بكل تعقل الا يحاولا النفاذ الى داخل نفسية لويس فقد أظهرا مثابرة كبيرة فى جمع ما تناثر من اجزاء والتى عثر عليها حول حياته الأولى والغامضة . وقد أستبعدا الأساطير الرومانسية التى كانت تنسج حول حياته وحول ايام شبابه (ومنها بعضا ادعاها لويس نفسه) . لقد قام المؤلفان بعمليات تنقيب وبحث فى سجلات مساعدى لويس وعند حلفائه السياسيين بل ومنافسيه الوكالات العامة التى كان يتعامل معها . ان هذا الجهد المضنى فى البحث والتنقيب قد اثمر ثمارا غنية عوضتها (الى حد كبير) عن حالة الجدب الشديد فى سجلات لويس نفسه . اما فى النقاط التى كان يتعذر عليهما الوصول الى اجابات محددة (مثل لماذا قام بترشيح نفسه لرئاسة الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ضد جومبرز عام ١٩٢١ ــ ولماذا قبل تأييد الشيوعيين له وكيف توصـــل الــى

الاتفاق السرى مع شركة صلب الولايات المتحدة عام ١٩٣٧ . ولماذا خرج على روزفلت) فقد اهتم المؤلفان بالاحتمالات القوية والمنتجة وكان رأيهما فى هذا يتسم بالصراحة وذلك بعد شرح طبيعة المشكلة وتقييم ما قاله الاخرون ثم يتبعان ذلك بتفسيرهما (لما كان يعمله لويس) القائم على اساس من الحقائق المعروفة والتخمين المعقول . وقد انتهى بهما الامر (على وجه العموم) بأراء معقولة كان منها ما اطاح بتصريحات الكتاب السابقين (وقد كان أغلبها مشكوكا فى صحتها ، وكذلك قدما للقارىء درسا فى التخريجات التاريخية القوية والمثيرة .

أما اين يستطيع لويس ان يتعب كاتب سيرته فان ذلك لا يكون عند عدم توفر المعلومات بل عند وجود الكثير منها . ان التاريخ الذى تناول المساومة الجماعية المعلومات بل عند وجود الكثير منها . ان التاريخ الذى تناول المساومة الجماعية فى الفحم كان تاريخا ضخما جدا . وان اغلب تفاصيله تفقد اهميتها بعد انتهاء الصراع وتوقيع العقد خاصة اذا تناول ذلك رجل له مهارة-لويس ان المشكلة الكبرى التى تعترض من يتصدى لكتابه تاريخ الاتحادات الصناعية هى قدرته على تحديد الاتجاهات الرئيسية التى ظهرت فى تاريخ المساومة الجماعية دون ان يثقل القارىء باعباء سرد تفاصيل حوادث يومية تدور وتتكرر كأنها عجلة تدور حول نفسها . ان دوبوفسكى وفان تاين لم يستطيعا تجنب هذا الشرك تماما لذلك فان الأمر يحتاج الى قارىء عازم على متابعة مسيرتها خلال المنحنيات التى فى طريق لويس كزعيم للاضرابات وكمناص ذكى فى ابرام العقود .

ان اكثر ما توصل اليه الكتاب هو اثارة ما يتعلق بالناحية الشخصية من حياة لويس فقد ولد فى عائله هاجرت من اقليم « ويلز » بانجلترا وكانت تعمل فى المناجم . وقد عمل لويس نفسه فى مناجم الفحم حين كان شابا فى لوكاس بولاية أيوا أما المدة التى

قضاهـــا فى عمــله بالمناجــم فــهى واضحـــة . وقـــد أنهى لويس دراسته في سن كان القليل من أولاد العمال من يستطيع ان يذهب الى أبعد من المدرسة الاولية . لقد درس فن التمثيل وفن الخطابة والالقاء . تزوج من أبنة الطبيب المحلى . وبعد أن أصابة الفشل فى السياسة وفى الأعمال التجارية انتقل مع عائلته عام ١٩٠٨ الى مدينة بنما بولاية ايللينوى . وكانت المدينة حينئذ تعيش فى حالة من الرواج الكبير . وفى مدى عام كان لويس رئيسا للاتحاد المحلى (وقد أصاب أخوته نجاحا مماثلا) ثم انطلق كالشهاب صعودا من وظيفة بالتعيين الى أن وصل الى الرئاسة الوطنية لاتحاد عمال المناجم فى عام ١٩٢٠ . وكان العمل فى الاتحادات الصناعية قد أصبح منذ وقت طويل الطريق الممهد امام العمال الامريكيين للتقدم والترقى ولكن القلة منهم من أغتنم بالعناد والتصميم . والقلة منهم من استخدم هذه الترقية مثل ما فعل لويس فى الابتعاد عن الطبقة التى خرج منها . وما أن نجح لويس فى شق طريقه الى الامام فلم يحاول أبدا أن يختلط اجتماعيا مع زملائه من زعماء العمال وعلاوة على ذلك صحبة رجال الأعمال وأصحاب الشهرة الاجتماعية حتى جواز سفره مكتوب عليه « منفذ « وليس » موظف « بالاتحاد العمالى » .

اما اولاده فقد بعث بهم الى المدارس الخاصة ثم مدارس بداين ماود ثم جامعة برنستون ولما انتقل المركز الرئيسى لاتحاد عمال المناجم الى « واشنجتون » العاصمة عام ١٩٣٤ اشترى لويس المنزل التاريخى للجنرال لى في مدينة الاسكندرية (الامريكية طبعا) فكان هذا البيت هو المكان الذى يتناسب مع مجموعة التحف والآثار التى كانت زوجته تجمعها وفى الوقت الذى كان لويس يدفع فيه بمجلس المنظمات الصناعية وبزعماء العمال فى الصناعة الأمريكية الى الصراع المرير ضد

المصانع المفتوحة كان يطلب (مهددا) من مستشاره الاقتصادى و. جيت لوك ان يحصل له على دعوة للانضمام الى نادى كوزموس (النادى ذو الشهرة المحترمة) فى واشنجتون .

هناك الكثير فى تاريخ الحياة الشخصية للويس ما يستحق التامل والتفكير العميق . اذ كان (فى الحقيقة) لا يود ان يختار (على نقيض جميع من سبقوه تقريبا) ان يتحول الى وظيفة حكومية أو اى عمل يدر عليه ايرادا وخيرا . اذ لا يوجد عمل يعادل وظيفته كرئيس لاتحاد عمال المناجم يمكن ان يمنحه القوة والمكانه الممتازة التى كان يهفو اليها . ولكن لا جدال أيضا فى ان علاقاته الشخصية مع عمال المناجم وتصميمه الاكيد على الدفاع عن مصالحهم قد ساعدت على تفسير الاخلاص القوى الذى انتشر بين العمال له لاكثر من ثلاثين عاما . ان صفاته الشخصية تحكى لنا الكثير عن الاسلوب الذى كان يخدم به هؤلاء العمال وكذا عن سيطرته (التى لا تعرف الرحمة) على الاتحاد . فهو لا يجد حرجا فى اظهار احتقاره للاساليب الديمقراطيـة .. والتى يعتبرها تشكل خطرا على العمليات الناجحة للاتحاد باعتباره « مؤسسة ذات مصالح مختلفة » ان عدم وجود فلسفة عمالية ساعد على تفهم روح الانتهازية التى اظهرها فى ميدان السياسة وفى علاقاته مع خصومه السياسيين . فبفضل لويـس كرمز للبطولة فى اثناء الثلاثينات فانه ليس من المستغرب ان هذه الايام العظيمة لم تحول الاتحادات العمالية الامريكية الى مجرد حركة اجتماعية .

عند قراءة كتاب دوبوفسكى وفان تاين نستطيع ان نرى بشكل واضح تلك الضغوط التى يتعرض لها اى زعيم من زعماء اتحادات العمال حتى ولو كانت له عبقرية لويس الفذة .

ان انجازاته تتوقف (كلية) على الصناعة . وكانت صناعة الفحم (أثناء فترة رئاسته للاتحاد) تكون مشكلة كبرى خاصة وأن أهميته فى هبوط مستمر . ولما كان لويس يدرك تماما هذه الحقائق الصعبة عن الفحم ولما درس لويس شئون الفحم والمعاملات الجارية فيه فقد تمكن من القيام بدور ثورى بكل مقاييس الاتحادات العمالية الأمريكية وذلك بهدف دفع صناعة الفحم الى الأمام . ولكن كانت جميع القوى المؤثرة فى السوق ليست فى يده وحتى تلك التى كانت تحت سلطته كانت بعيدة عن ان تصلها هذه السلطة . هذا علاوة على تلك المطالب التى تقدم بها بعض الأعضاء من العمال المؤقتين وكانت هذه المطالب لا تتمشى مع مصلحة الصناعة نفسها . ولم يستطيع لويس القيام بأى محاولة للجمع بين الاقتصاد والعوامل العمالية والتوازن بينها الا بعد الحرب العالمية الثانية . وكان ذلك على حساب اعادة توطين مئات الآلاف من العمال (عمال المناجم) . وبعد أن تم نظام المعاشات والتأمين الصحى وهو الذى لم يكتب له النجاح أمام اختيارات الزمن .

ان مشاكل اتحاد عمال الفحم قد جرت معها ورطة أخرى . لقد أدرك لويس بسرعة أن خلاص عمال المناجم يعتمد على جانب الحكومة . وفى خلال العشرينات كان لا يكف مطلقا عن اجراء الاتصالات بجامعات الضغط داخل الحكومة من أجل الحصول على برنامج عام يرمى الى ايجاد حالة من الاستقرار فى صفوف عمال المناجم وأن يرتبط هذا البرنامج بمساعدة الحكومة الفيدرالية لعمال الفحم فى حقهم فى اجراء التنظيم وكان هذا التأييد من جانب الحكومة هو الذى ساعد على إصدار قانون نهضة الصناعة الوطنية عام ١٩٣٣ وكذلك قانون واجنر عام ١٩٣٥ استنادا على الفقرة السابعة (أ) من القانون الأول . ولكن اذا كان لويس قد رحب وحبذ المزايا التى نالها عمال مناجم الفحم (والعمال الصناعيين عامة) الا أنه

كان يشارك جومبرز فى مخاوفة من تدخل الحكومة وهذا شعـــور عملت تجارب لويس أثناء الحرب العالمية الأولى على زيادته عنده - ان مقاومته لأى رقابة سياسية على أعمال الاتحاد وشئونه - فهى التى فسرت لنا عناده الصامد أثناء الحرب العالمية الثانية ومعارضته الغاضبة لقانون تافت هرتلى عام ١٩٤٧ حتى أنه فى أوائل عام ١٩٥٠ كان مؤيدا لالغاء قانون واجنر ومؤيدا للعودة الى حالة العلاقات الحرة التى كانت تسود فترة ما قبل « الخطة الاقتصادية الجديدة » . لا يعتقد أحد أن لويس كان يريد أن يجلب هذه المتاعب على نفسه . ولكنه كان فى استطاعته أن يرى هذه الورطة التى واجهها ومعه عمال المناجم (ورطة طلب مساعدة الحكومة فعندما احتضنته شعر بأنها تخنقه) ان اتحاد العمال كان بالنسبة اليه مسرحا محصورا جدا تحدد نشاطاته بواسطة قوى تخرج عن نطاق سيطرته ولا يقدر عليها .. ومن خلال هذه الورطة الكبرى أمكن تفسير الكثير من الجوانب المميزة والملفتة للنظر فى حياة لويس . هذه الورطة التى لم يستطع التخلص منها حتى عندما تولى (لفترة قصيرة) مركز الصدارة على مسرح أكبر من مسرح جمعية عمال المناجم المتحدة - لم يستطع انسان مهما كان قبل لويس عام ١٩٣٢) أن يقفز الى مكان الصدارة القومية بهذه السرعة بعد أن كانت رئاسته (لاتحاد عمال المناجم المتهالك) موضع الريبة والشك - ان قصة ارتقاء لويس الى مركز القيادة لحركة الاتحادات الصناعية كانت الجزء الأضعف اقناعا فى كتاب دوبوفسكى وفان تاين (من بعض الوجوه) .

حقيقة أنه كان يحوى بعض الحقائق ولكن كانت تنقصه الديناميكية - لقد كان المؤلفان على صواب حين قالا أن لويس لم يكن ليتنبأ بسرعة ما حدث والحقيقة أنه كان بطيئا فى ذلك ولم يأخذ الجانب المنتظر فوزه الا متأخرا بعض الوقت - ولكنه حين بدأ فى ذلك فانه يؤدى دوره باتقان عظيم كما ظهر ذلك أثناء هجوم

مجلس التنظيمات الصناعية . وكان هجوما مشكوكا فى مدى نجاحه . العجيب فى الأمر أن الكاتبين عبرا عن جهو لويس ومساهماته فى هذا الهجوم عام ٣٥ ـ ١٩٣٦ ولكن وضعهما كان مخففا جدا لما أحدثه من تأثير . كان لويس يمد الهجوم بالأموال الطائلة (وكانت تفتقدها) بل أمدها بوجوده الساحر وكذلك (وقبل كل شىء) بالتصميم الثابت على دفع الحركة الى الأمام وبالمبادرات التى قام بها من تلقاء نفسه . هذه المبادرات التى حملت شركاءه (وكانوا مترددين) على المضى قدما الى نهاية الطريق الذى انتهى بالانفصال عن الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى . فمن غير وجود لويس كان من الصعب أن يتصور كيف كان مجلس التنظيمات الصناعية سيتمكن من الظهور كحركة مستقلة للاتحادات الصناعية .

لقد وفق المؤلفان توفيقا كبيرا فى شرحهما لسقوط لويس من تلك المراكز العالية . فقد تتبعا (فى مهارة) الظروف المعقدة التى دفعت خطوة خطوة الى أن يتخذ موقف التمرد ثم فى النهاية موقف العزله كقوة سياسية وكذلك فى داخل حركة القوى العاملة نفسها . ولقد أكد أيضا على أهمية تلك الاختلافات الأساسية فى مجال السياسة والاقتصاد والدبلوماسية وهى التى أدت الى وقوع الخصام مع « روزفلت » ولكن المؤلفين بررا قرار لويس بالمقامرة بمنصبه كرئيس لمجلس التنظيمات الصناعية على نتائج انتخابات الرئاسة عام ١٩٤٠ . وفى النهاية راح لويس ضحية قدره وهو نفس القدر الذى سبق أن حدث له (وان كان على مقياس أصغر) عندما كان زعيما لعمال المناجم .

وبالرغم من نجاحه السابق على المستوى القومى الا أنه قد أتضح عدم قدرته على التحكم فى الأحداث وخاصة فى الساحة السياسية التى كان يسيطر عليها الرئيس « روزفلت » ولا حتى فى

حركة الاتحادات الصناعية وهى الحركة التى من اجلها تحمل الكثير .
كان غضبه الشديد من القيود الموضوعة عليه كرئيس للحركة
العمالية هو الذى كان وراء تحطيم نفسه بنفسه الى جانب طبيعة العناد فى أخلاقه من عام ١٩٣٩ حتى النهاية . لقد كان من سوء حظ لويس أن لا يستطيع الاستقرار بسهولة فى دورة المحدود الذى كتب عليه كزعيم للقوى العاملة فى المجتمع الأمريكى .

ما من كتاب حتى الآن قد ظهر وأعطى لويس حقه الكامل (وكان هذا رأى لويس نفسه) ولكن كتاب السيرة الذى توفر عليه المؤلفان قد مهدا أرضا قوية لكل ما يمكن أن يكتب عنه فى المستقبل وعلى أية حال فقد أسهم اسهاما عظيما يستحق ثناء كل دارس لتاريخ أمريكا الحديث .

●

٥

استخدامات القوة الجزء الأول
أرض المعركة الاقتصادية

فى يوم رأس السنة لعام ١٩٥٠ قيم المؤرخ آرثر شلزنجر الأحداث العشرة التى « هزت التاريخ بعنف وعملت على تشكيله » فى النصف الأول للقرن العشرين فوضع انتفاضة « القوى العاملة » فى الرتبه الثانية مباشرة بعد الحربين العالميتين . لقد ظهرت قوتها فى القارة الأوربية فى بريطانيا واستراليا وفيوزيلندا قبل أن تتمكن الحركة الأمريكية (بزمن) « من تعزيز موقعها بالقانون والصناعة والحياة السياسية » وقد قاطع ج.ب.س. هاردمان هذا الحديث بقول نعم ان حركة القوى العاملة فى أمريكا « جاءت متأخرة فى قيامها ولكن كانت بالكاد ظاهرة فريده فى اندفاعها وشق طريقها -- ففى عدة سنوات قليلة ظهرت الاتحادات العمالية الأمريكية منظمة قوية ونشيطة --- ان هذا النمو المذهل الذى حققته الحركة الاتحادية ومصادر القوة الكامنة فيها لهو أمر فاق أى شىء آخر كان « معروفا » .

ان هاردمان من العمال المثقفين اشتهر بين العمال كما انه مدير تعليم لعمال صناعة الملابس المتحدة . لقد كان يراقب الحركة العمالية عن كثب فترة تزيد على ثلاثين سنة وقام باحصاء الحقائق الرئيسية كما كانت تبدو فى القرن العشرين . فبعد الحرب العالمية الثانية بلغ عدد الأعضاء فى الاتحادات العمالية خمسة عشر مليونا من العمال أى خمسة اضعاف ما كان عليه العدد فى ١٩٣٣ .

وأكثر من ثلثى عدد عمال الانتاج فى مجال الصناعة كان ينطبق عليهم نظام المساومة الجماعية . أما عمال النقل والفحم

والمطاط والصناعات الأساسية الأخرى فكانوا جميعا أعضاء فى الاتحاد أو ما يقرب من ١٠٪ الى ١٠٠٪ . وأكثر من ذلك أنه فى السنوات الأولى للسلم أصبح استمرار مكاسب القوى العاملة أمرا مؤكدا . وبعد انتصار الحلفاء على اليابان اكتسحت البلاد موجه عارمة من الاضرابات تسببت فى وقف العمل ٤٦٣٠ مرة أشترك فيها ٤.٩ مليون شخص وبلغت الخسائر ١١٩.٨ مليون (يوم عمل) فى مجال الانتاج لم تشهد البلاد اضرابا مثل هذا من قبل سوى ثورة ١٩١٩ ولكن مع هذا الفارق : ففى ثورة ١٩١٩ (بعد الحرب العالمية الأولى) تمكنت الحكومة ورجال الصناعة من تحطيم الاتحادات . ولما كان هاردمان يعتبر شاهد عيان لاضراب ١٩١٩ فقد لاحظ الفرق وقال « كانت الانتفاضه الأولى قاسية ومصممه . أما الثانية فكانت متيقظة ومحترسة وداعية لنوع من السلوك المتحدين » . لذلك استبعدت فكرة استخدام قوى قمع الاضرابات كما أن القوة العمالية لم يقتصر نشاطها على مجالها التقليدى . ان الفلسفة القديمة فى الماضى كانت تقوم على الانعزال عن المجتمع لم تعد تفيد الآن . (لقد أصبحت الاتحادات الأمريكية قوة اجتماعية فى الأمة وهذه الاتحادات تدرك أهميتها الجديدة . »

ردد كثيرون كلمات هاردمان حتى رئيس الغرفة التجارية للولايات المتحدة فى عام ١٩٤٤ قد سلم بأن « أصبح العمال قوة فى بلادنا بجميع المقاييس ـ العديدة أو التأثير السياسى أو الوزن الاقتصادى أو أى مقياس آخر » . وقال جون موريس كلارك (الاقتصادى الشهير بعد ذلك بسنين) « ان ميزان القوى يتحول جذريا الى صالح جيل بلغ القمه بسرعة ذات معدلات ثورية فى خلال الخمسة عشر عاما الماضية تقريبا » وقال عالم العلاقات العمالية » سمنر سليشتر ان ثورة الاتحادات العمالية تعنى أكثر من أنها مجرد حركة لاستبدال المساومة الفردية بالمساومة الجماعية . أنها تعنى أن الولايات

المتحدة تتحول تدريجيا من مجتمع رأسمالى الى مجتمع عمالى (أى الى مجتمع يصبح فيه العاملون أكبر قوة مؤثرة وليس رجال الأعمال »

ان هذه الأصوات التى صدرت فى الأربعينات تقدم لنا مشهدا عمليا للتاريخ المعاصر للقوى العاملة الأمريكية . ان هذا التاريخ الماضى لهذه القوى كان له منطقه المقنع بالنسبة لأحداثه . وكما قال الأستاذ كلارك عام١٩٤٦ « حتى الآن فان قصة الحركة العمالية قد بدأت بجماعة ضعيفة لا تملك القدرة كى تحصل على ما تريده لذلك فقد اهتمت بالحصول على مصادر تمكنها من أن تكون قوية » . فلما تم لها ذلك فان القصة فقدت التركيز الواضح . اذ الحقيقة أننا لا نملك صورة تاريخية مترابطة ومتماسكة عن السنوات التى تلت الحرب العالمية الثانية بالمقارنة بتلك السنوات عندما كانت القوى العاملة تناضل من أجل الاعتراف بها . لذلك فان استخدام القوة هذه قد لا تكون لنا شكلا له صفات أساسية بدلا من أن يدور البحث فى موضوع مبهم ومعقد ولكن على شرط أن نتذكر دائما أنه بنهاية الحرب العالمية الثانية احتلت القوة العمالية مكانتها وأصبحت أخيرا « قوة بلادنا » كما نذكر أيضا أن مدى هذه القوة يظهر بلا حدود . فاذا تذكرنا ذلك تماما فحينئذ تكون لدينا نقطة بداية لدراسة تاريخ القوى العاملة فى السنوات الخمس والثلاثين التى مضت .

وفى يوم ٥ نوفمبر عام ١٩٤٥ اجتمعت بعض الشخصيات البارزة من الأجنحة الرئيسية فى الحركات العمالية (الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ومجلس التنظيمات الصناعية وعمال المناجم والأخوة لعمال السكك الحديدية) مع رجال بعض المؤسسات الصناعية والمالية (الجمعية الوطنية لأصحاب المصانع والغرف التجارية للولايات المتحدة) فى واشنجتون العاصمة بغرض « وضع

أساس للسلام القائم على العدل للجبهة الداخلية » وكانت هذه الفكرة من أفكار السيناتور آرثر فاندنبرج رئيس الادارة العمالية الوطنية . كانت تستهدف قيام سلام فى مجال الصناعة مثل ما انجزه فى التو (على ما يبدو) مؤتمر الأمم المتحدة فى سان فرنسيسكو بالنسبة للسلام العالمى . وحين اقترح السيناتور الجمهورى اقامة هذا المؤتمر على الرئيس « ترومان » قال « ان أى ادارة مسئولة لتدرك تماما أن المساهمة الجماعية قامت لتبقى ... وأنه من الواجب أن نتقبلها برحابة صدر » .

ولم يكن أحد فى مؤتمر « واشنجتون » هذا يستطيع أن يعبر (بصراحة) عن شكه فى وجهة النظر هذه . واذا كان المؤتمر قد أقر بالمكانه الجديدة للاتحادات العمالية فى أمريكا بعد الحرب الا أن هذا المؤتمر كان (وبنفس القدر) مهما اذ كشف عن حالة القلق والانزعاج خصوصا « على حق الادارة » لذلك وصلت اللجنة التى عهد اليها هذا الموضوع الى حالة من الجمود وتقدم كل من الطرفين بتقارير مفصلة ومنفصلة وكان رفض العمال الموافقة على القائمة التى توضح الاختصاصات التى تكون من حق الادارة وحدها هو النقطة الشائكة وعند ذلك « استخلص رجال الصناعة أن الأعضاء العماليين قد وقر فى رؤوسهم أن ميدان المساومة الجماعية سيستمر حتما فى الاتساع حتى يصل (بكل الاحتمالات) الى ميدان الادارة وبهذا تكون النهاية (وهى الوحيدة الممكنة) لمثل تلك الفلسفة هى الوصول الى مشروع الادارة المشتركة » . ان هذا التهديد لم يكن مجرد خيال . اذ قال أعضاء رجال الأعمال فى قالب اتهامى انه « حتى يومنا هذا . هناك جهود مستمرة تبذلها بعض الاتحادات العمالية لكى توسع نطاق المساومة الجماعية حتى يشمل مسائل واختصاصات هى من صميم مسئولية الادارة » . أما الأمر الذى كان

يدور (دون شك) فى خلدهم هو الاضرابات التى قامت قبل تأجيل المؤتمر . ففى يوم ١٨ أغسطس عام ١٩٤٥ طالب وولتر ريذور بزيادة في الأجور قدرها ٣٠٪ دون أن تلجأ شركة جنرال موتورز الى رفع ثمن المنتجات ثم وجه ريذور تهديدا آخر الى الشركة بأن « نفتح الدفاتر » للاتحاد ليتأكد من قدرة الشركة على دفع أجور أكبر بنفس مستوى الأسعار الحالية . وقد أجابت الشركة على هذا التحدى بأنه « تدخل سافر ليشق الاتحاد طريقه يأمل به أن يدس أنفه فى جميع أعمال الادارة . ان هذا التدخل سينتهى (حتميا) الى اليوم الذى سيحاول فيه زعماء الاتحاد (تحت التهديد بالاضراب) أن يقولوا لنا ماذا نفعل ومتى نفعله » وكان الاضـــراب الـذى بدأ يوم ٢١ نوفمبر ١٩٤٥ وهو اضراب (على ما يظهر) وكما قال أحد مساعدى ريذور يعتبر « أول عمل جديد ومهم لمرحلة من مراحل الاتحادات العمالية لكى تتخلص فيها من التزاماتها تجاه الاتحادات الصناعية لكى تستطيع أن تقوم بهجوم اقتصادى الى الارتفاع بمستوى الرعاية فى المجتمع ككل والى ارساء أسس لجهاز اقتصادى جديد يوفر الأمان دون فضيحة للحريات » .

ان النضال الذى كان يهدف الى تنظيم عمال الانتاج بالجملة فى الصناعة قد نتج عنه أيضا حركة حقيقية تدعو الى التقدم الى ما هو أبعد من مجرد قيام اتحاد عمالى بسيط وبرىء . وقد ظهر لدى بعض زعماء العمال القدامى التقدميين مثل جون بروفي ومن بعض مثقفى الاتحادات٦٦ مثل كلينتون جولار وهو من عمال الصلب ومن بعض زعماء الشباب مثل اخوان ديذور وجيمس كارى ظهر احساس قوى بأن مجلس التنظيمات الصناعية هو الهيئة التى قدر عليها القيام بما هو أبعد من مجرد أعمال اتحادية عادية . ففى الأيام الأولى للحرب تقدم هؤلاء بفكرة المستشارين الصناعيين الذين من خلالهم يمكن

للادارة والعمال أن يشتركوا معا فى ادارة المجهود الحربى . ولكن اذا كان الهدف القريب هو تأمين سيولة وانسياب المجهودات الحرفية فـأن الهـدف البعيـد المـدى مـن نظـام المجالس الصناعية هو أنه سيوصل الى « الديمقراطية الصناعية » . أما الأعضاء التقدميون فى مجلس التنظيمات الصناعية فقد أبدوا « خطة قومية » لتجعل من القوى العاملة المنظمة » ندا للادارة مع تدخل الحكومة فى حالات التحكيم بين المجموعتين المستقلتين نسبيا فى مجتمع حر »

وكان من المؤيدين بشدة لنظام المجالس الصناعية الشاب ريذور الذى طوع فكرة هذا النظام تطويعا مذهلا بأن ربطها بمشروعه الجديد بتحويل صناعات السيارات الى انتاج الطائرات . وكلما تقدمت الحرب تقدم هو بمقترحات جديدة تستجيب كلها الى ضروريات الحرب وتفسح (فى نفس الوقت) مكانا عظيما وفسيحا أمام القوى العاملة . وكان التفكير الأولى عنده بعد الحرب مباشرة (وقد أوحى به عمليات فسخ العقود فى عام ١٩٤٤ ـ ١٩٤٥ فتنصب على تصور برنامج قومى يعمل على تحويل المصانع الحكومية الى مصانع للانتاج بالجملة لمعدات السكك الحديدة وانتاج المساكن الرخيصه . وعندما اشتدت قبضة التضخم وحالة الكساد المفاجئة على اقتصاديات ما بعد الحرب حول نشاطه الى الهجوم على شركة جنرال موتورز من أجل زيادة الأجور . اتخذ ريذور هذه الخطوة الجريئة فانما كان يعمل فى نطاق التيار العام للأفكار التقدمية داخل مجلس التنظيمات الصناعية ولذلك لم يظهر تفكيره الاقتصادى هذا شاذا . فما دامت المؤسسات الصناعية الكبرى والمتضامنة يمكنها تحقيق أرباح طائلة بسبب رخص الانتاج فانها سوف تكتفى بذلك ولا تعمل على زيادة فرص العمل أمام العمال الأمريكيين .

« مطلوب العمل على رفع نسبة الأجور بدون الإلتجاء الى رفع الأسعار »

« لأن أى برنامج يهدف الى استقرار الاقتصاد يجب أن يوجه الى خطة »

« تستهدف زيادة فى الانتاج فى أسرع وقت كما يجب التوقف عن القيام »

« بالعمليات الرخيصة التكاليف والتى تحقق أرباحا من وراء الاحتفاظ »

« بأمور رخيصة بالنسبة لسعر السلعة فى السوق كما هو حاصل الآن »

وقد توصلت لجنة لبحث الأجور منبثقة من مجلس التنظيمات الصناعية الى نفس الرأى الذى ذهب اليه ريدورعن سياسة الأجور والأسعار وقد عبر عنه فيليب موراى بقوله « يجب أن تمهد الساحة من الآن لفترة من العماله الكاملة . ان مجرد تكوين لجنة للبحث من جانب مجلس التنظيمات الصناعية يهدف الى تقديم النصيحة الى الاتحادات المنتسبة اليها فى الأجور التى تتصل بسياسة المساومة ليدل على الابتعاد الواضح عن أسلوب المساومة الجماعية المستقلة والحرة والتحرك . ولم تمر هذه النقطة دون أن يتنبه لها رجال الادارة وكان هذا واضحا فى احتجاجاتهم « أننا .. .. غير مسئولين عن ادارة الدولة ككل .. .. بل أننا مسئولون عن تحقيق المكاسب لأصحاب الأسهم » . وقال الأستاذ مليشتر « لا مدعاة لأندهاش الصناعة لنقاد صبر القوى العاملة بالاكتفاء بنظام ضيق ومحدود للمساومة الجماعية . يجب أن ننتظر ظهور مجتمع عمالى يطالب باعادة فحص قيم المبادىء عندما كان أصحاب الملكيات هم المؤثر الدائم على مقدرات الأمة وليست هناك منطقة رأسمالية من الممكن

أن تتعرض للبحث والفحص الدقيق أكثر من المنطقة المتعلقة بالأرباح .. .. وعلى الخصوص الأرباح البالغة الزيادة .

أما التهديد الذى وجه (بعد فترة الحرب) الى حقوق الادارة فقد ذهب الى أبعد حد مما كان يطمع فيه العمال ذلك لأنه طالب بضرورة ادراج المواضيع التى بالسياسة العامة فى مجال المساومة الجماعية . وكان هذا الهجوم بالنسبة لكثير من المديرين يبدو واضحا جدا بل وواسع الانتشار فى اجراءات التفاوض فى كل مصنع وحين انتهى البروفوسير أ. وايت باكى الاستاذ بجامعة ييل من مقابلاته لستين من كبار المديرين فى شتاء ٤٥ ـ ١٩٤٦ قال : « ان المساومة الجماعية القائمة الآن قد تركت هؤلاء المديرين وقد عمهم القلق .. .. على المستقبل وعدم التأكد الى أين سينتهى بهم الأمر بسبب هذه الاجراءات وعمهم الخوف من أن يبلغ الأمر منتهاه فينزل الضرر الجسيم بحرية الادارة التى (حينئذ) سوف لا تتمكن من القيام بعملها بشكل مرضى » .

أثارت هذه التجربة نوعا من القلق اذ كانت طبقة المديرين الحاليين ممن شب وهو يعتقد فى حق الادارة المطلق فى التصرف وكذا لم تكن عملية المساومة الجماعية قد خطت أكثر من عتبة البداية (وكان ذلك كله قبل الحرب العالمية الثانية) ثم جاء الكساد (فى السنوات الأولى) ليجعل الاتحادات فى موقف المدافع فكانت العقود الأولى عبارة عن مسألة سهلة تهتم بتقنين الشروط الحالية فتحدد الأجور وساعات العمل والأجازات والأسبقية وتقديم الشكاوى . أما الان وقد انتهت الحرب فقد وجدت الادارة نفسها تواجه المساومات العدوانية من الاتحادات الجديدة وقد عمتها حالة من الدهشة من جراء هذا الهجوم المكتسح العارم .

ان هذا الهجوم بدأ أقوى ما يكون فى المسائل الشخصية . كانت الاتحادات الصناعية تحاول (من واقع التزامها بمبدأ الأسبقية والسيادة) أن تقتصر حرية الادارة فى التصرف على مسائل الترقيات وتسريح العمال واعادة تعيينهم . ونجحت الاتحادات عام ١٩٤٦ فى هذه المحاولة فى صناعات المطاط وتعليب اللحوم وبعض الخدمات العامة . أما فى صناعة السيارات والصلب والأدوات الكهربائية فان الادارة تمكنت من الاحتفاظ بحقها فى تقييم التفوق والكفاءة عند العمال بشرط أن تقدم ما يبرر عملها اذا ما هى تخطت الأقدمية . وكان الاتحاد يطالب بضرورة تطبيق أنظمة وقواعد موحدة وهكذا تمكن الاتحاد من تطويق الادارة بعدة طرق أخرى . وكانت أول خطوة فى أنه لا يطلب أكثر من أن تتضمن العقود الممارسات الحالية والموجودة فعلا فى الشركة ولكن ما لبث أن أصبحت هذه الممارسات فى العقود التالية موضوعا قابلا للمناقشة وقد نبهت الجمعية الوطنية لأصحاب المصانع الى امكان حدوث ذلك (وجاءت خطوة أخرى وهى المطالبة بحق الموافقه المسبقه لممثل الاتحاد على بعض المسائل مثل النظام وتقدير المكافآت واختصاصات الوظائف . فاذا كانت هذه الطلبات قد انطبقت على حالات هنا وهناك الا أن تغيرا حاسما يمكن أن يحدث بضربة واحدة . كما حدث مثلا فى صناعة الصلب وتعليب اللحوم نتيجة للتوجيهات التى صدرت أيام فترة الحرب لانهاء التفرقة فى الأجور (أى اختلاف نسب الأجور للعمل المتشابه) . لهذا قامت الاتحادات والشركات باعادة المفاوضات (التى استمرت شهورا طويلة) على بناء الأجور بالكامل بعد أن قامت بدراسة كل وظيفة ووضعها فى التصنيف المناسب .

وبينما كانت الاتحادات تتغلغل فى عمق واتساع فى المسائل الشخصية كان تعديها يمتد الى قلب الوظيفة ذاته ومحتوياتها والمعدلات والمواضيع المتعلقة بالانتاج وأيضا فى قدرات الادارة ففى صناعة السيارات طلب الاتحاد مناقشة الأعمال الموسمية وكذا فى السلع الكهربائية طلب العمل بمقتضى عقود وفى صناعة الصلب طلب اجراء بعض التغيير التكنولوجى . وفى صناعة المطاط طالب بفتح مصانع جديدة . وفى كل ناحية كان يطالب بمناقشة السياسة المالية والتى لها علاقة بتحديد الأجور حتى أن أحد زعماء العمال قال « ان من مسئوليات الاتحاد أن يعمل على تنظيم صاحب العمل . وفى كل نقطة يكون فيها عمله مؤثرا على مصلحة العمال » . ان عدم وجود حدود قد أظهر الوجه السىء، للمساومة الجماعية . حتى أن أحد المديرين قال للبروفسير باكى فى وقت ما « هناك بعض القيود التى تهيج أعصابك وهى على وجه العموم شعورك بأنك حبيس .. .. وهذا ما يضايقك . فانتظر الى متى ستسير الأمور على هذا الوضع أو حتى متى يتركونك وأنت قادر على القيام بمسئولياتك » .

قد تستطيع الادارة أن تناضل وتتمسك بتلابيب الاتحادات وتحديهم وهم داخل الحجرات جالسين على منضدة التفاوض من اجل المساومة الاجتماعية . ولكن كان هناك تآكل خبيث ينخر فى سلطة الادارة داخل الورش وترجع جذوره الى الوراء الى الماضى الى الأيام الأولى لعمليات التنظيم حين ظهر فجأة على السطح نظام ملاحظى الورش واضطراب عمال الانتاج فى المصانع

ولكن ما لبثت هذه الثورة الأولى بين العمال (عمال الرتب الصغيرة أن خمدت ابان فترة الركود الكبير عام ٣٧ ـ ١٩٣٨ . ولكن

هذه الثورة قد عادت من جديد في شكل متكامل وذلك بمقدم الحرب العالمية الثانية . ان التحرك الى الانتاج الحربي قد أطاح (من جهة) بالنظم التى كانت تعمل بها فى المصانع وكذا بمستويات الانتاج . ويرجع ذلك الى عدم التأكد من قيمة التكاليف للمنتج الجديد اذ كان يدفع دفعا الى الانتاج وكذا الى الشروط السخية والسهلة فى عقود الحكومة . ومن جهة أخرى فقد ساعدت ظروف الحرب على بعث روح من الاستغلال المشاكس عند العمال الصناعيين . اذ كان حجم العمل فى حاجة ملحة الى زيادة فى الأيدى العاملة وخاصة من العمالة الموسمية . وكانت سياسة تجميد الأجور قد تسببت فى ايجاد شعور مخرب بالشكوى ثم جاء تدفق العمال السود لتنطلق شرارة اضرابات البيض (وكانت غير قانونية) في ديترويت وفى عدة أماكن أخرى فانقلبت التنظيمات المحلية ضد الطبقات العليا من زعماء الاتحادات العمالية وهى الطبقات التى كانت تؤيد التمسك بتعهد عدم القيام بالاضراب كما كانت تحث على الزيادة القصوى فى الانتاج .

وفى هذه الأثناء فقد عكست الاضرابات فى الصف الأول (وهم رؤساء العمال) للرقابة ظلالا من الشك على قدرة الادارة فى أنها تحتفظ لنفسها بالسلطة العليا . فقد كان الأخذ بنظام المساومة الجماعية (كما جاء فى كتاب الارشادات الخاص برؤساء العمال » بأنه سيؤدى الى « قص أجنحة » الكثير من رؤساء العمال .. .. .. ان عقود الايجار فرضت بعض قواعد اللعبة التى يجب أن يتقيد بتنفيذها الجميع . حتى فى المسائل التى كنا نعتبرها أنها من صميم اختصاصات الادارة . ان هؤلاء (من بينكم) الذين تعودوا على استعمال الشدة حين يسوقون العمال الى عملهم .فيجب عليهم الان ان يغيروا من أسلوبهم » . كما أدى اندلاع الحرب الى التقليل من سلطة

رئيس العمال كما سبب كفاح عمال الرتب الصغيرة فى رفع منزلة ملاحظ الورش حتى يتساوى مع رئيس العمال فى السلطة وفى ذات الوقت هبطت نوعية رئيس العمال بشكل كبير . ومما ضاعف من مشاكل الادارة فى عام ١٩٤١ وجود حركة تدعو الى انشاء الاتحادات لرؤساء العمال . وقد ظهرت هذه الحركة بوجه خاص فى الجمعية الأمريكية لرؤساء العمال وكذلك بين رؤساء عمال الانتاج فى صناعة الصلب وتعليب اللحوم والأدوات الكهربائيه . وهكذا وفى هذا الجو كان أصحاب الأعمال يمارسون أعمالهم حتى أنهم أدرجوا هذا الموضوع فى المؤتمر الوطنى للادارة العمالية . فقد كان اعتقادهم بأن « من الأساسيات الا يكون هناك أى تنظيم اتحادى لأى جزء من أجزاء الادارة » .

لقد كانت هناك دراسة عن وضع رؤساء العمال فى المستقبل فى الصناعة الأمريكية .

وبقيت النتيجة لكل هذا أمرا مشكوكا فيه وذلك فى الفترة التى أعقبت الحرب العالمية الثانية مباشرة فلما قام البرفسور نيل تشمبرولين*

ابجامعة ييل، بمقابلاته الواسعة عام ١٩٤٦ فى ستة مصانع من مصانع الصناعات الرئيسية وجد أن كل المصانع الكبرى كانت مقتنعه بأنها فقدت تماما سلطاتها وأكثر مما تنازلت هى عنه رسميا بمقتضى عقود الاتحادات حتى أن مدير العلاقات ـ الصناعية فى أحد المصانع الكبرى لصناعة المطاط قال «نحن نعترف بأنه فى بعض الورش التابعة لناتتمتع لجنة العمال بسلطات أقوى من سلطات رؤساء العمال ». وفى مصانع السيارات سمع تشمبرلين هذا الادعاء غير المسئول « اذ أدعى أحد من مديرى هذه الصناعة أن له السيطرة على هذا المصنع فأعلم انه كاذب » . وفى فترة ما بعد الحرب وجدت الصناعة الأمريكية نفسها فى وسط معارك على كل

المستويات ابتداء من هذه الطلبات الطموحه للحصول على نصيب أكبر فى الاشتراك فى وضع السياسة الرئيسية ونزولا الى الكفاح اليومى داخل الورش كتبت جريدة واشنطون بوست في عددها الصادر يوم ١٠ ابريل ١٩٤٦ ما يلى « لا يزال (فى الوقت الحاضر) السؤال حول المدى الذى يذهب اليه صوت العاملين (اذا ما منحوا هذا الصوت) فى فرض نفسه على الادارة . هذا السؤال يعتبر واحدا من أشد المواضيع حرارة أمام الأمة » . الا أن هذا السؤال لا يزال دون اجابة ولكن كل شىء حتى هذه الساعة ممكن . صرح تشارلز ويلسون رئيس شركة جنرال موتورز صرح محذرا للجنة مجلس الشيوخ فى سياق البحث لتعديل قانون واجنر انه اذا التزمت المساومة الجماعية حدودها القانونية فعندئذ يمكن انقاذ ما « نسميه بالنظام الأمريكى » من أخطاء ثورة اجتماعية « مستوردة من شرق الراين » . وما لم يتم ذلك فان حدود المساومة الجماعية سيتقرر ارضا للمعارك .. .. وذلك يرجع الى المحاولات المستمرة التى تبذلها الاتحادات من أجل دفع هذه الحدود الى الوراء كثيرا حتى داخل منطقة الوظائف الادارية » . أما من ناحية زعماء العمال فانهم سينكرون هذه النتيجة التى تهدد البشر والتى وصل اليها ويلسون وفي النهاية همس أحد زعماء مجلس التنظيمات الصناعية للبروفسير تشمرلن « بأن الاتحادات يجب أن يعطى لها حق المساومة فى كل ما لدى الادارة من اختصاصات .

ان هذا اليوم لما يأت بعد . فالفكرة الكبيرة التى كان يحلم بها ريذور عن المعارضات العمالية لم يؤد الى هذا النوع من القرارات المشتركة السائدة فى ألمانيا الغربية مثلا ولا العقود الاتحادية انتهت بالعمال وقد أصبحوا متساويين مع الادارة داخل المؤسسة ولا كفاح العمال من الرتب الصغيرة قد مكنهم من نظام الرقابة على الورش كالموجود فى انجلترا تحت نظام ملاحظى الورش .ولا يجب أن

يتسرب الخوف في نفس تشارلز ويلسون على « النظام الأمريكى »

وفى عام ١٩٦٠ نشر سومنر سليشتر وزميلان له فى جامعة هارفارد دراسة معاصرة عن العلاقات العمالية فى أمريكا تحت عنوان « تأثير المساومة الجماعية على الادارة » وقدم البحث مجموعة كبيرة من الأمثلة على التوسع الذى حدث فى نطاق الاتفاقات العمالية منذ الحرب العالمية الثانية . لقد قال سليشتر « ان العامل الأمريكى قد وهب قدرة كبيرة على تحديد حقوقه بنفسه أكثر من العمال الآخرين فى الدول الأخرى ولذا كان على الادارة الحكومية أن تؤدى عملياتها من خلال اطار عمل مفصل يشمل القواعد والسياسات » . ولكن تلك التحفظات لم تصل الى النهاية التى كان يخشاها أصحاب الأعمال فى الأربعينات . فبخصوص مسألة اتخاذ القرار (اذا كان لا يمس مصالح العمال فى الاسعار مثلا) فان تهديد الحق المطلق للادارة فى هذا الشأن قد انقشع من زمن .

وبالرغم من وجود الاختلافات حول مسائل العمليات فان الاتجاه المستمر الان يدعو الى الاحتفاظ للادارة بالسلطة واعتبر سليشتر هذا الاتجاه « حقيقة ذات أهمية قصوى .. .. ففى معظم المصانع ... أخذت عمليات استرضاء العمال فى الاختفاء » . وظهر بدلا عنها « علاقات متوازنة » وهو ما قصده سليشتر حين قال « اتحادات متساوية القوى مع الادارة وكل منهما يمثل دائرته بكل قوة ولكنهما يستجيبان أيضا للحقائق الاقتصادية بما فيها استعادة كفاءة المصانع وازالة آثار التنازلات المبالغة السابقة » .

كانت شركة جنرال موتورز نموذجا للشركة التى استطاعت السيطرة على تحديات الاتحادات وقال سليشتر فى هذا الشأن « ان رؤساءها رأوا بوضوح منذ البداية أن ثورة الاتحادات تهدد حرية الادارة » . وبنفس الوضوح تمكنوا من اخماد الثورة .

لقد انفردت شركة جنرال موتورز عام ١٩٤٥ بهجوم كبير وخطير وردت الشركة على هذا الهجوم بعناد شديد . فالشركة ليست مستعدة لمناقشة الأسعار . الشركة ترفض فتح دفاترها كما رفضت أيضا أن تخضع أى مسألة للتحكيم . وكانت الشركة على استعداد كامل لمواجهة كل من الحكومة وعمال مصانع السيارات المتحدة على السواء وحين دخل الاضراب أسبوعه الرابع فى ١٤ ديسمبر ١٩٤٥ قرر الرئيس ترومان انشاء مجلس لتقصى الحقائق وعندما حصل المجلس على الاذن بفحص دفاتر الشركة وقضى بامكانية الشركة للاستجابة للزيادة انسحبت الشركة من اجتماعات المجلس . وعندما أوصى المجلس فى أوائل يناير ١٩٤٦ بزيادة ١٧.٥ ٪ (أى ١٩.٥ سنتا فى الساعة) رفضت الشركة هذه التوصية فى الحال وكان أن تراجعت الحكومة . ولكى تنهى حكومة الرئيس ترومان اضرابات العمال (عمال الصلب) التى شملت البلاد كلها اضطرت الحكومة الى ادخال بعض التعديلات على برنامجها لاستقرار الأسعار . ففى مقابل زيادة الأجور بمقدار ١٨.٥ ٪ فى الساعة سمح للشركات بخمسة دولارات زياده على سعر الطن الواحد . ولما اضطرريذوراى ترك مسألة الأسعار فقط طالب بدلا عنها بتنفيذ توصية مجلس تقصى الحقائق التى توصى بزيادة ١٩.٥ ٪ « أى بنس واحد أمريكى » وحتى من أجل دفع هذا البنس الأمريكى فان الشركة جعلت الاضرابات تستمر أربعة أشهر أخرى . ولما انتهت هذه الاضرابات فى ١٣ مارس ١٩٤٦ ظل هذا البنس يقاوم ولم يستسلم . وفى سبيل التمسك الشديد بما اعتبرته الشركة بأنه حق الادارة المطلق فانها تحملت ١١٣ يوما عملافى الاضرابات وقبلت خسائر بلغت ٨٩ مليونا من الدولارات تقريبا (استردت الشركة ٥٢.٩ مليونا من اعتمادات الضرائب)ولكن الأهم من ذلك كله أنها تنازلت عن استقبالها لمنافسيها فى السباق للحصول على أسواق ما بعد الحرب .

ولما تم للشركة هذا النجاح فى موقفها كشفت عن الجانب الليبرالى فى خططها العمالية فقد أظهرت الشركة قدرا كبيرا من ضبط النفس حتى أثناء اشتداد المعركة عام ٤٥ ـ ١٩٤٦ فلم تحاول معاودة الانتاج أو فض الاضراب . وبالرغم من أن الشركة قد ألغت العقد نهائيا (لأسباب تتصل بالمساومة) وبالرغم من أنها طالبت بتنازلات كبيرة فان التسوية النهائية أعادت الوضع الذى كان قائما من قبل الى ما كان عليه دون أن يترتب عليه نتائج نقدية . وفى عام ١٩٤٨ أنتهز ويلسون مدير الشركة مبادرة المساومة وقدم اقتراحين : الأول : هو ربط معدل الأجور بمعدل تكلفة المعيشة . والثانى كان يتصل بارتباط الزيادة بارتفاع نسبة الانتاج حتى تستطيع الشركة أن تؤمن لعمالها « مستوى أعلى فى المعيشة على مر السنين » . أما الاتفاق الذى احتاج الى سنتين للوصول اليه فقد طالب الشركة بزيادة ٨ سنتات فى الساعة لتغطى الارتفاع فى الأسعار ثم تعديل تكاليف المعيشة كل ثلاثة أشهر مع زيادة قدرها ٢ سنتات فى الساعة عند زيادة نسبة الانتاج . ولما انتهت الشركة من القيام « بما يجب أن يعمل » تطلعت الى أن يقوم الجانبان « بمنع جولة أخرى من الاضرابات المدمرة » وأن يقيما علاقة « مستقرة على مدى فترة طويلة من السنين » . وقد أدخل على عقد عام ١٩٥٠ تحسين على الصيغة التى كانت موجوده . أما التحسين الذى كانت تسمح للاتحادات المعدلة فى المصانع بمطالبة العمال الجدد بالاشتراك فى عضويتها وان كانت تسمح لهم بالانسحاب من العضوية بعد عام واحد . أما التحسين فقد عدل المدة الى خمس سنوات . وفى عام ١٩٥٢ سعى رينور الى اعادة النظر فى العقد على أساس النظرية التى تقول : ان الاتفاقات طويلة الأجل هى « وثائق حية » تخضع لاعادة النظر عند تغير الظروف . ولما

كـــــانت شركـــــة جـــــنرال موتـــــورز منتبهـــة الى حالة القلق التى تسود صفوف عمال الرتب الصغيرة فقد وافقت على المفاوضات وأضافت ١٩ سنتا غلاء معيشة بسبب فترة الحرب الكورية ثم قدمت زيادة أخرى مقدارها من سنت الى خمسة فى الساعة مقابل زيادة الانتاج كما منحت عشرة سنتات اضافية للعمال المهرة ثم أدخلت تحسينات على الخدمات فى خطة المعاشات .

وبهذا تمكنت هذه الشركة من تحديد شروط التعامل مع عمال السيارات المتحدة - فقد تم قبول وجود الاتحاد بصفة دائمة . وأصبح من المتوقع أن تعم المزايا على فترات منتظمة فى شكل علاوات كبيرة على أن تترك أسس السلطة فى الادارة جانبا - أما بخصوص هذا الموضوع (وهو تمسك شركة جنرال موتورز الشديد بسلطاتها الادارية على كل المستويات) فقد ظهر هذا جليا فى تحديد الأسعار - لذلك كانت ترفض الشركة استعدادها للمساومة فى أى أمر يعتبر داخل نطاق الإدارة فعارضت قيام أى شكل من أشكال التعاون مع الادارة والتى قد يسمح للاتحاد بالحصول على مكان مهما كان صغيرا أو استشاريا وعلى ذلك فقد راقبت الشركة بعين الحذر الاتفاق مع الاتحاد - أما بخصوص التعامل مع الشكاوى فقد قال نائب مدير العلاقات العمالية فى عام ١٩٤٩ « أننا سنبذل جهدا كبيرا لتصفية القضايا الصغيرة - ولكننـــا لـــن نتنازل عن أى سلطة لنا مهما كانت تافهة على المسائل الأساسية والتى اذا تنازلنا عنها فقد تفسر على أنه اتجاه لتخفيف السلطة الادارية » - أما فيما يتعلق بالنظام فقد فرضت الشركة سلطاتها بكل شدة - فاذا تعاملت بشكل مخفف « فمعنى ذلك أن تتنازل عن أصبع من يدها أو جزء من مسئولياتها الادارية » - وحتى أن أحد المحققين كتب يقول « ان شركة جنرال موتورز كانت تفضل اغلاق أبواب مصانعها تماما عن

أن تؤيد تخفيف أى اجراء تنظيمى اتخذ ضد حفنة من أعضاء الاتحاد » . وطبيعى كانت مصادر الشركة الهائلة تقف من خلفها وكانت هذه الشركة باتفاق الجميع واحدة من أحسن الشركات الكبرى ادارة فى أمريكا حتى أن ريذور اعترف لهذا . وبالرغم من أن هذه الشركة تعتبر فريده فى نوعها الا أن طريقة تناولها للمسائل تمثل الاتجاه العام الرئيسى فى الصناعة الأمريكية .

ان حق الادارة نوع من الفكر عميق الجذور فى الاعمال التجارية فى امريكا ويرجع مفهوم الملكية فى القرن التاسع عشر والى التزامات الادارة العلمية . وكان الجانب الليبرالى فى استراتيجية هذه الشركة العمالية لا تقل تأصلا عن هذا الحق فى الادارة. وقد ظهر هذا الجانب الليبرالى فى دفع حركة الرعاية الرأسمالية أثناء العشرينات كما ظهرت الفلسفة الليبرالية التضامنية ابان الفترة التقدمية . وكانت الاستراتيجية الليبرالية فى الماضى) تبحث عن وسائل تسبق لها الوصول الى العمال قبل التنظيمات الاتحادية . أما الآن فقد تغير وأصبح حصر الاتحادات داخل حدود تقبلها .

وحتى شركة جنرال موتورز العملاقة لم تكن بعيدة عن قوة الأحداث وسيرها . ففى بادىء الأمر احتفظت الشركة لنفسها من المساومة الجماعية بتقديم هذه المزايا (المعاشات ـ الصحة ـ الرعاية) وكان من تقاليد الشركات الكبرى أن تتولى هى تقديم هذه الرعاية . ولما كانت شركة جنرال موتورز تفرق بكل دقة بين « علاقاتها مع العاملين » من هنا جاء تصميمها على الاحتفاظ بالكثير من أساليب الرعاية فى يدها بقدر المستطاع.أما المساومة الجماعية فقد كانت تحاول فى الاتجاه المضاد (أن تتولى هى نظام

الرعاية) ولم يكلف المساومة الجماعية الوصول الى هذا سوى أن تشق طريقها للحصول على هذا الحق من احدى الشركات الكبرى حتى يصبح سابقه توضـــع على مائدة المفاوضات فى كل مكان آخر وهكذا كان الحال فلما سلمت شركة كرايزلر بمسألة المعاشات فى ١٩٤٩ التزمت شركة جنرال موتورز باقتفاء أثرها . ومن ثم أصبحت مزايا الرعاية تكون بندا كبيرا من بنود المفاوضات عام ١٩٥٠ . لقد جعلت المساومة الجماعية من أصحاب الأعمال أشخاصا تقدميين رغما عنهم ومن بينهم شركة جنرال موتورز .

كان للرعاية حدان : الأول : هو الوسيلة القادرة على محاربة الفكرة الاتحادية والثانى هو أنه فرصة تقديم رشوة للاتحادات . فلما غضبت شركة جنرال اليكتريك من الاتحادات بسبب تصرفاتها فى فترة ما بعد الحرب فقدفكر «ليمويل لوليفار (مدير العلاقة الصناعية) فى القيام بهجوم مضاد على اتحاد العمال قوامه العمل على نشر حملة دعائية كبرى تستهدف كسب العاملين والجماعات الأخرى الى جانب الشركة كما يقوم أيضا على موقف تقاضى موحد لغرض افهام العمال أن المزايا التى يتمتعون بها انما جاءت اليهم بفضل رعاية الشركة لهم وليست هناك أى صله لمجهود الاتحاد . فقد أتاحت هذه الخطة (والتى سميت باسم صاحبها) الفرصة أمام الشركة لتصبح هى صاحبة اليد الطولى كما صارت نموذجا للشركات التى لها نفس التفكير أثناء الخمسينات وما بعدها . ولم يقف الأمر عند ذلك فان العداء للفكرة الاتحادية قد يذهب الى أبعد من ذلك بكثير فمثلا : كانت شركة المحاصيل العالمية قد قاست من وراء علاقاتها المضطربة مع العمال خلال الخمسينات كلها فلجأت (من بين ما لجأت اليه) لسحب حق الاتحاد فى التأمين بعد الحرب مباشرة . وفى عام ١٩٥٢ وقفت الشركة بعيدة عن الشركات الكبرى

الأخرى ورفضت نظرية ريذورفي « المستند الحي » وصممت على فتح باب التفاوض للوصول الى أي اتفاق .

أن التطبيق العملي لسلطات الادارة يختلف في شركات عما هو موجود في شركة جنرال موتورز . فقد أكدت « جمعية التخطيط القومي » في تحقيقها الواسع عن « أسباب السلام في الصناعة » على ميزات المرونة والتعاون . فقد جاء ما نصه في هذا التحقيق عن شركة فورد و أوينز و ليبلي لصناعة الزجاج :

لقد مضى العقد على ان الادارة الحق في أن تضع معدلا جديدا للمكافآت ..

ولكن الشركة كانت تحصل على موافقة الاتحاد على المعدل قبل تنفيذه . فليس هناك أي شك في أحقية الشركة في جدولة العمليات ولا في ادخال الات جديدة ولا في طلبها زيادة سرعة الأداء . ولكن في نفس الوقت يجب عليها .

استشارة الاتحاد مقدما . وبالاختصار ان سياسة الشركة يجب أن تعمل على أن تكون القرارات التي تصدرها الادارة مقبولة عند العاملين » وفي دراسة قامت بها بعد ذلك لجنة التخطيط القومي لثمان عشر شركة اشتهرت بعلاقاتها العمالية الجديده . فقد وجدت اللجنة أن هناك أسلوبا عاما مشتركا بين هذه الشركات .

« يبدو أن رؤساء هذه الشركات ... كانوا ينظرون الى الاتحاد على اعتباره وسيلة لتنفيذ سلسلة كبيرة من المهام الادارية . لذلك لم يشعروا بهذا القدر من الخوف من تدخل الاتحاد عند ممارسة

الادارة لوظائفها . وفى نفس الوقت كان الاتحاد يوسع (حقيقة) من اشرافه على أعضائه وذلك بتحمله بعض المسئوليات بجانب الادارة عند القيام بهذه المهام .

وكانت النتيجة هذه الدرجة العالية من الانسجام بين المصالح » .

وانتهت اللجنة الى أن هذه الاستراتيجية كانت فى صالح تنفيذ السلطات الادارية وليس لنسفها . ومهما اختلفت آراء خبراء العلاقات الصناعية حول ما اذا كان الأسلوب التعاونى قد أتى بنتائج أفضل من سياسة البعد عن العمال التى كانت تطبقها شركة جنرال موتورز غير أنهم لا يختلفون حول الحاجة الى أن تترك القوى العاملة مسئوليات الادارة بضمان (سير العمل) . ففى كل دراسة قامت بها اللجنة كانت كل شركة « تطلب الحرية فى ممارسة المهام الادارية وأنها تنشد أن يعترف بحقها المطلق فى للادارة .

ومن مركز هذه التعقيدات الواضحة فى خلفية العلاقات الصناعية يظهر تيار الدفع الرئيسى . وقد وصفه أحد مديرى شركة جنرال موتورز (بعد عدة سنوات) وصفا غاية فى الصراحة والخشونة معا اذ قال « اعط الاتحاد المال وهو أقل ما يمكن ثم أعطيهم أى شىء سيأخذونه ولكن لا تدعهم يأخذون منا مصالحنا » .

ان هذه الصيغة « على ما يظهر) كانت لا تقاوم .

فى الأيام الأولى التى تلت الحرب العالمية الثانية كان هناك رأى قوى يقول بأن المساومة الجماعية أصبح أمامها فرص لا حدود لها لاعادة توزيع القوى والسلطة فى الصناعة الأمريكية » ولكن هذا الرأى غير صحيح فمع كل الظروف التى ساهمت فى انجاح الادارة هذا النجاح الكبير كان من أهمها هذا الصراع الذى نشب داخل

المساومة الجماعية . فقد أغلق هذا الصراع الباب أمام التطلعات التى كانت تأمل فى احداث تغيير شامل فى نظام خطة المجالس الصناعية . ولكن لم يكن هناك سوى محاولة مجلس التنظيمات الصناعية وهى الخطة الطموحة الى جاءت نتيجة حالة الطوارىء أيام الحرب وكان «فيليب موراى (لهذا السبب) يتطلع الى التخلص من ميثاق عدم الاضراب ورقابة الدولة على الاقتصاد بعد الحرب . وبعودة نظام المساومة الجماعية الحرة استبعدت فكرة المجالس الصناعية . وهنا تحول ريذور الى المطالبة بتنفيذ خطة ربط الأجور بالأسعار لأنها كانت تبدو أكبر خطوة اصلاحية عن طريق المساومة الجماعية أما كيف قامت حركة الاضرابات ضد شركة جنرال موتورز فان جزءا كبيرا منها تحكيه الضغوط الداخلية التى تعرض لها سير المساومة الاجتماعية .ولنبدأ عندما اختار ريذور شركة جنرال موتورز دون غيرها هدفا له . بالرغم من اهتمام الدوائر الصناعية الكبيرة بطلبه (ربط الأجور بالأسعار) وباقتراحاته الشاملة ابان فترة الحرب . فى أثناء فترة الاضرابات كان مفاوضو شركة جنرال موتورز يحاولون باستمرار التشكيك في اخلاص ريذور فاتهموه من ناحية بأنه يبالغ فى أهمية الموضوع وقد جعل منه أمرا خطيرا لتحقيق أطماعه الشخصية .

ومن ناحية أخرى كان الاخرون يحثون على القيام بواجبه بأن يقوم بعمل خليق به كزعيم للاتحاد العمالى ويذكرونه بوعوده لعمال الاتحاد بتحسين حالتهم الماليه » . وبرغم اطراء المنافقين لأهداف خطة ريذور بالاستقرار الاقتصادى فان أحدا لم يتبع قيادته (ولا حتى أقسام المساومة فى اتحاد عمال صناعة السيارات فى شركة فورد وكرايزلر ولا العمال المتحدين فى مصانع الأدوات الكهربائية في اتفاقها المستقل مع شركة جنرال موتورز (وهؤلاء

العمال يتبعون اتحادات مجلس التنظيمات الصناعية) ولا أى اتحاد آخر (يتبع مجلس التنظيمات) ولا أى زعيم وطنى . وهكذا ومن أجل الجهود الكبيرة التى قام بهاريذورفقدأدرج الموضوع عام ١٩٤٥ على أجندة اتحاد عمال السيارات وبقى كذلك لعدة سنوات ولم يصبح أبدا موضوعا قابلا للمناقشة والمقاومة الجاده . ومن بين الدروس المستفادة من هذا الحادث :

أولا ـ توقف النجاح فى الوصول الى كل هذه الأغراض على قوة التخطيط . وبسهولة فقد كان هناك ضغط أقتصادى قوى ستتعرض له شركة جنرال موتورز لو أن هذه الخطة قد استهدفت الشركة دون غيرها . ثانيا ـ وقعت المساومة الجماعية باعتبارها نشاطامن الأنشطة العمالية فى شرك السياسة الداخلية وان كانت هذه الظاهرة غير واضحة بالنسبة للكثيرين فان الأحداث كانت تشكلها مصالح الفئات المتخاصمة والمتنافسة وهذا طبعا كان لا يمت بأية صلة الى أهداف وأغراض الاضراب فقد كانت المعركة بالنسبة لرويتر) ومنتقديه مع جنرال موتورز معركة تتصل بالصراع السياسى فى سبيل السيطرة على اتحاد عمال السيارات . لهذا ساعدت هذه الاضرابات على صعود ريذور الى مقعد الرئاسة عام ١٩٤٦ وان كانت قد فشلت فى تجميد أسعار السيارات . ثم أخيرا مسألة المساومة الجماعية . اذ كان أنصارها أندادا للتمسك بها ،لانتهى الأمر مع الشركة بالتمسك بتجميد الأسعار وأيضا بزيادة الأجور . وتصبح المسألة أيهما أولى من الأخرى فى التنفيذ أولا .ولا جدال فى أن شركة جنرال موتورز كانت تنظر الى حقها فى حريتها فى تسعير انتاجها كأمر بالغ الأهمية . فهل كان رأى اتحاد عمال السيارات فى التدخل فى حق الشركة المطلق بنفس الدرجة من القوة ؟. واذا كان الأمر غير ذلك اذا كان من الطبيعى أن يبادل الاتحاد

مسألة تجميد الأسعار بما يحتاجه أكثر، وكانت هذه هى استراتيجية الشركة بأن تجعل الاتحاد يواجه هذا الاختبار .

فى عام ١٩٥٠ واجهت شركتا ستود بيكر مشكلة زيادة العماله فى مصانعها« بسوث بنت »ولكى تتخلص الشركة من هذه الزيادة عن طريق تخفيض عدد العمال فكانت الشركة فى حاجة الى المرونة الكبيرة فى مراجعة الأجور وتحديد الاختصاصات . ولكن كان العائق أمامها هو مجموعة من قواعد الحوافز . لذلك وضعت الشركة طلبها فى شكل واضح وبسيط لحذف هذه المجموعة أمام الاتحاد على النحو التالى .. « الشركة لا تستطيع الارتباط باتفاق الأجور الحالى ما لم تفتح باب المصانع لخروج بعض أفراد القوى العاملة الزائدة فهذا الطلب على هذا النحو المباشر لا يختلف فى جوهره عن الطريقة التى عاملت بها شركة جنرال موتورز طلب التاريخى عند تحديد الأسعار أن المساومة الجماعية اجراء بسيط فى جوهره ولكنه عند التطبيق يظهر فيه كثير من النواحى المتعارضة مما يجعلها أمرا معقدا لا نهاية له يصلح لأصحاب النظريات وعلماء الاجتماع ان اقتراح ستودبيكر يهدف بوضوح الى أن يستبدل مجموعة من الحوافز المكلفة والباهظة بفوائد يفضلها الاتحاد .' أما إذا كان العرض معقدا لا تسع للبدائل والتعقيدات وهنا ستتمسك المساومة الجماعية بكل مطالبها فى الصناعة الأمريكية . .

لقد أسر أحد زعماء الاتحاد للبروفسور باكى ان المساومة الجماعية ستشق حتما طريقها بالتدريج لكى يحد من السلطة المطلقة للادارة . لأن من واجبنا أن يكون لنا صوت فى أى عمل

يؤثر على العمال أو يضيف الى قوة الاتحاد . ولكن هل هذه العبارة السهلة قوية وصالحة ؟ هناك شرط لهذا : ان يضع الاتحاد قضايا الانتظام في العمل والرقابة عليه على نفس المستوى العالى الذى تضعها فيه الادارة . لقد كشف الاضراب الذى قام فى شركة جنرال موتورز عن المستقبل كما حدث فى اضراب ديترويت

(بعد الحرب) فقد كان المال له الاولوية عن الديمقراطية الصناعية فلنتأمل تاريخ الاتحاد فى شركة جنرال اليكتريك ووستجهاوس . ولم يكن المال لذلك يشكل أهمية كبرى بين الرواد فى التنظيم فى الثلاثينات وخاصة العمال المهنيين . وكان اهتمام عمال الكهرباء منصبا (أساسا) على الأمن الصناعى فى العمل وسرعة الآداء ونظام العمل وبالطبع الاعتراف بالاتحاد .وفى منتصف الأربعينات تغيرت الأولويات بشكل كبير وذلك زيادة قوة الانتاج . ففى فترة الكساد الكبير اقلع العمال عن المطالبة بساعات عمل اقل وقد فضلوا (وخاصة عمال الكهرباء) أجور العمل الاضافى على العلاوة . وفى السنوات الأخيرة من الأربعينات قام جدل حول العمل طول اليوم لأن العمل الاضافى كان اجباريا ولأن العمال فى الماضى كان لهم حق الاختيار بين العمل الاضافى أو وقت الراحة . ولما هددت الشركة بسبب الكساد فى عام ١٩٤٥ ـ ١٩٤٨ بتخفيض عدد العمال الالتجاء الى العمل بالمشاركة فقد فضل العمال تخفيض العمل بالفصل بدلا من العمل بالمشاركة والغريب أنهم طالبوا بالعودة الى نظام الحوافز وكانوا سابقا يشنون هجوما عليه لأنهم اعتبروا مسئولا عن البطالة وسرعة الآداء وضياع استقلالهم . وكان الحماس للعودة الى نظام الحوافز يرجع الى سياسة الاتحاد الفعالة فى الوقوف ضد سوء المعاملة بل وأكثر من ذلك تلك النسب العالية للحوافز علاوة على المستوى الهابط للتصنيع الذى زحف على المصانع ابان فترة الحرب . لقد اختفت الفكرة التقليدية التى كانت عند العمال فى

الماضى من ان العمل من أجل الحوافز امر يتنافى مع الأخلاق وأخيرا أصبحت طلبات الزيادة فى الأجور تحتل المقام الأول فى الأهمية حتى أن جيمس ماتسلى صرح في مؤتمر اتحاد الكهربائيين الذى عقد فى عام ١٩٤٤ بأن الغرض من الاتحاد هو « أن تأخذ معك عند العودة الى المنزل طبق المرق » وفى منتصف الاربعينات قال أحد زعماء الدارسين لهذا الموضوع » لقد أصبحت زيادة الأجور هى الهدف الرئيسى لحركة الاتحاد ولعمال صناعة الكهرباء »

وهكذا كان يتصرف العمال فى كل مكان أثناء هذه الفترة وكان من أهم العوامل التى ساهمت فى ذلك هو التحول الاساسى من اقتصاد قائم على حالة الكساد الى اقتصاد تاسس في ظل التضخم في الاربعينات وبالرغم من تجميد الاجور فقد استطاع العمال مسايرة الارتفاع فى تكاليف المعايشة(أيام الحرب) بفضل العمل ساعات اضافية . وبعد عودة الاوضاع الى حالتها الطبيعية بعد الحرب توقفت الاجور الاضافية وأصبح المقياس هو الدخل الحقيقى وحده . وارتفعت الأسعار بنسبة ٢٢,٥٪ بعد رفع الرقابة الحكومية على الأسعار فى منتصف عام ١٩٤٦ وقد استنفد هذا الارتفاع كل الزيادة التى طرأت على الاجور مما دعا الى قيام« جولة مفاوضات اخرى »فى عام ١٩٤٧ للنظر فى زيادة الأجور . ان فكرة « الجولات » أكدت أن الأهداف الرئيسية للمساومة الجماعية هى مرمى مالى محض . وكذلك كان الحال فى تضاعف الزيادة الاضافية فمثلا : كان عقد شركة « صلب الولايات المتحدة » عام ١٩٤٨ يتضمن زيادة نصف سنت على علاوات ٣٢ وظيفة من جدول ترتيب الوظائف وزيادة أربعة سنتان على أجر الساعة فى نوبة العمل بعد الظهر وستة سنتات على أجر الساعة فى نوبة العمل ليلا ثم يحسب أجر اليوم (بعد خمسة أيام عمل متوالى) باجر ونصف ومثل ذلك اذا عمل العامل أيام

الاجازات . ولكن بقيام الحرب الكورية فى يونيو ١٩٥٠ عادت الاسعار ارتفاعها (فزادت تكاليف المعيشة ١٤ ٪ فى سنتين) وهكذا بدات المساومة الجماعية تتعرض لضغط التضخم .

وعن هذه النقطة بدأ عائد العمل يرتفع . ففى المدة من ٤٥ الى ١٩٤٩ كانت عائدات العمال فى مجال الصناعة بالكاد ينجح فى مسايرة الاسعار التى كانت متزايدة وبعد ذلك بدأت الدخول الحقيقية بالزيادة بشكل ثابت ومستمر فقد ارتفعت جملة الدخل الاسبوعى للعامل (عامل الانتاج) من ٥٤,٩٢ دولار فى الأسبوع الى ٧١,٨٠ دولار فى المدة من عام ٤٩ الى ١٩٥٩ . وبالرغم من المبالغ التى تخصم من دخل العامل نظير التأمين الاجتماعى وضريبة الدخل (وكانت هذه الخصومات اعلى مما كانت عليه سابقا) فان المبلغ فى عام ١٩٥٩ الذى يتبقى للعامل الذى يعول ثلاثة أفراد يزيد ١٨ ٪ على المبلغ الذى يتصرف فيه العامل منذ عشر سنوات مضت وعلاوة على ذلك فقد سمح للعامل بوقت راحة . ففى عام ١٩٤٦ بدات العقود تتضمن اجازات مدفوعة وارتفعت مدة الاجازة المدفوعة من اسبوع (وكان ساريا قبل الحرب) حتى بلغت أربعة أسابيع فى عام ١٩٦٠ للعمال الذين يعملون بعقود طويلة الامد . وأصبحت الخمسينات تسمى حقبة العمال « المترفين » . ومن الدلائل التى تشير الى ذلك حركة الانتقال للسكنى بالضواحى (ثلاثة أرباع نصف عدد العمال جميعا فى عام ١٩٤٦ كان عمر الواحد منهم اقل من أربعين سنه) والزيادة المستمرة فى الرغبة فى التمليك وفى السيارات والادوات الاستهلاكية المعمرة وازدهار حركة الشراء عن طريق التقسيط (وهى دليل على مقدار التطلبات لدى العمال) ومضاعفة عدد الزوجات العاملات بين عام ١٩٤٥ و ١٩٦٠ .

وبذلك كان عقد العمل الاتحادى بالنسبة لعمال هذه الحقبة هو جواز السفر الى حياة افضل وقد قال: وولتر ريذوران الحركة العمالية ... آخذة فى التطور لتصبح طبقة متوسطة جديدة بالكامل » . وفى هذه الأثناء كانت المساومة تستعد للقيام بوظيفة أخرى وهى الوصول الى ضمان اجتماعى مناسب وكانت شروط هذا الضمان (وهى الشروط التى لا يقدر العامل على الوفاء بها ، قد انبثقت أصلا من برنامج الرعاية فى عام ١٩٢٥ وهو البرنامج الذى كانت تتولاه الشركات وكذلك نتيجة لقانون الضمان الاجتماعى . وكانت نظم اعتمادات الخدمات لدى الاتحاد (والتى كانت كافية أيام الرواد ، أصبحت فى الثلاثينات نظما متأخرة حتى من قبل ذلك . ولكن فى بعض الحالات النادرة جدا استطاعت الاتحادات ان تدرج بند رعاية العمال .. فى العقود مثل ما حدث مع عمال صناعة الملابس .

فى غضون الأربعينات قامت حركة كبيرة فى هذا الاتجاه داخل الاتحادات الصناعية أولا ثم ما لبثت أن انتشرت فى أرجاء الحركة العمالية بأكملها . وقد أتى الدافع الأساسى لهذه الحركة (وكان كذلك كأى شىء آخر من الحرب : أن تقسيم الضرائب وتوزيعها جعل مصاريف الرعاية قليلة بالنسبة لأصحاب الرعاية كما أن الرعاية اتخذت وسيلة لتجميد الاجور وكان مجلس القوى العاملة للمجهود الحربى بفضل ادماج خدمات الرعاية ضمن العقود التى تنظم العلاقات بين العمال والادارات . وحين أنشأ . جون لويس فى عام ١٩٤٦ صندوقا للرعاية والمعاشات لعمال الفحم جمعت أمواله من ضريبة فرضت على كل مستخرج من الفحم . ان هذا العمل كان أبلغ تحدى لكل الحركات العمالية وكان المجلس الوطنى للعلاقات العمالية يوسع أيضا وباستمرار من مجال التزامات المساومة الجماعية حتى تشمل قضايا بالرعاية .وكان أهم من ذلك كل التحفظ السياسى الذى ساد

أمريكا فى فترة ما بعد الحرب . ليست هناك خطة للرعاية الصحية على مستوى الدولة تظهر فى الأفق والخدمات التى تقدم لكبار السن (بمقتضى قانون الضمان الاجتماعى) تجمدت فى مستواها من عام ١٩٣٥ حتى عام ١٩٥٠ (ومن الواضح أنها لا تستطيع تقديم أى معاش يستحق الذكر) وحتى الخدمات التى كانت تقدم للعاطلين كانت تختلف من ولاية الى أخرى وكانت (فى جميع الحالات) لا تستطيع توفير حماية كافية . ولما أصبح الوصول الى مستوى مناسب للرعاية الاجتماعية (وهذا موضع الاختلاف بين أوروبا وامريكا امرا بعيد المنال فقد تقدمت المساومة الجماعية لتحمل هذه المسئولية

وبعد أن تم ادماج الخدمات الصحية والتأمينات فى العقود أثناء فترة الحرب فقد استمر ادماجها بعد ذلك دون معارضة . أما المعاشات فهى تختلف عن ذلك (وخاصة فى مسائل اشتراك العامل وخاصة فى مسائل اشتراك العامل فى المساهمة) وقد ظهرت هذه المسألة اثناء المعركة التى دارت من أجل زيادة الأجور ابان فترة الكساد عام ١٩٤٩ . وبعد حكم قضائى فى عام ٤٩ (مصنع الصلب الداخلى) وبعد أن قدمت لجنة تقصى الحقيقة (التى كونها البيت الأبيض لفحص موضوع مصنع الصلب) تقريرها المؤيد وبعد عدة اضرابات أمكن الوصول الى نظام عام طبق على الصناعات الأساسية وكان بمقتضاه : أن يدفع ١٠٠ دولار معاشا شهريا (بما فيها مبالغ التأمين الاجتماعى) عند بلوغ العمال ٦٥ سنة ولو كان ممن لا يدفعون اشتراكات . ثم ما لبث أن طبق هذا الاجراء على المصانع الصغيرة بضمان مشترك بين الاتحادات والادارة . وفى السنوات الأخيرة من الخمسينات كان نصف عدد العاملين أعضاء الاتحادات تغطيهم مظلة المعاشات وكان ثلاثة ارباعهم تغطيهم مظلة التأمين الصحى والرعاية الاجتماعية

ولذا أصبحت قوة الدفع في حركة التأمينات دائمة الحركة متكاملة ودائبة السعي المستمر لتحسين الخدمات الموجودة والاندفاع (من وقت لآخر) في اتجاهات جديدة . ففي عام ١٩٥٥ حقق اتحاد عمال السيارات خطوة كبرى نحو تأمين أجور سنوية للعمال فقد وافقت شركة ورد على انشاء صندوق (خمسة سنتات لكل عام عن كل ساعة عمل بحد أقصى ٤٠٠ دولار) لكي يدفع منه مساعدات مالية للعمال العاملين تبلغ ٦٥٪ من دخلهم بالكامل ولمدة ٢٦ اسبوعا . وقد تبع شركة فورد شركات أخرى في مجال صناعات السيارات والصلب والتعليب . وغيرها . وفي مدة سنتين كان عدد العمال الذين تعطيهم (بشكل او باخر) مظلة تأمين الدخول مليوني عامل لقد تنبأ فيليب موراي قبل ذلك بعشر سنوات ان الاتحادات اختارت أن تشترك بكل نشاط في قيام خطط ومشاريع للتأمينات ستصبح مسالة ذات أهمية قصوى مع مرور الزمن لكل العاملين ولكن بعملهم هذا فقد قلبوا تلك الدعوى رأسا على عقب هذه الدعوى التي ناضلوا من أجلها وهي الاشتراك في أمور الادارة

فلما أثيرت مشكلة العمل غير الثابت في مصانع السيارات كان امام اتحاد عمال السيارات أحد الاختيارين . أما أن يتجنبوا بحث اسباب هذا الوضع فيكون في الواقع قد سلم مصالحه للاختيار الأول . لقد قال الاتحاد الكثير عن ذلك ففي مؤتمر لعام ١٩٥٣ أعلن « أن الهدف الاول هو ضمان الحصول على أجور طيلة ايام السنة .
يجب ان يكون العمل هو حث الادارة كي تهيء فرصا للعمل يوما بالكامل أسبوعا بعد أسبوع وعلى مدار السنة » أما شركة فورد لصناعة السيارات (من ناحيتها) فقد علقت قبولها على دفع مساعدات البطالة على شرط أن يكون لديها مرونة أكبر في عملياتها وفي الواقع لم يكن هناك في شركة (فورد) أي شرط

يعوق حريتها بل الأمر يتلخص فى أنها أرادت رشوة الاتحاد بدفع تكاليف المساعدت المالية للعاطلين . أما عن الأنواع الأخرى من المعونة فلم يكن عليها أى خلاف أو مشاكل وكان ذلك هو كل ما دفعته الشركة للحصول على حريتها فى القيام بأى عمل تراه . هذا الفتكير قد طبق مثلا على اتفاقية (عام ١٩٥٩) شركة « باسيفيك لونج شور والتى تعتبر نقطة تحول كبرى فى فتح الآفاق أما تكنولوجية صناعية الحاديات الكبرى للنقل وكذلك اتفاقية شركة آرمور (عام ١٩٥٩) لتجربة الاحتفاظ بالمنقولين بسبب اغلاق المصانع وكذلك اتفاقيات قطع الرواتب بشكل عام » .

فاذا نظرنا بعين الاعتبار تفصيل الاتحادات « لضمان الدخول على وفرة فرص العمل فان سمنرسليشتر يكون قد أصاب عندما تحدث عن » الروح التحفظية فى الحركة العمالية الأمريكية » فان الاتحادات (على هذا النحو) تكون قد تجنبت صرورة المساومة فى قرارات الادارات الهامة مثل . جداول الانتاج والتحسينات الرأسمالية فى المصانع ومواقعها .... وتركت الحريات للادارات عند اصدار قراراتها فى هذه الأمور كلها »

فاذا كانت الاتحادات لم تبد تشددا (أثناء المساومة) فى بعض الطلبات فانها كانت تدافع فى اصرار شديد عن دعاوى أخرى . وكانت اهتماماتها بالطلبات (فى الحقيقة) يتناسب مع قرب هذه الطلبات (بشكل عام) من طلبات عمال الورش . وكلما كانت هذه المواضيع بعيدة عن الدوائر المباشرة للعمال كان من السهل على ادارات الشركات استبعادها عن مائدة وبنفس القدر كان تأكيد حقوق الادارة على عمال الورش يقابل بمقاومة عنيدة . فاذا كانت المساومة تتناول سحب تنازلات كانت الشركات قد قدمتها فى عقودها السابقة أو محاولة تغيير نظام مستقر ومعمول به .. فإن

المقاومة حينئذ تصبح أشد وأقوى ولا يمكن زحزحتها من مكانها .
وقد كان هذا هو الوضع فى شركة ستودبيكر وقد اعترفت به عام (١٩٦٢) وبعد عدة محاولات للتغيير استمرت عشر سنوات فان عقودها أصبحت «مثيرة للعجب فى المصانع وحسد الاتحادات الأخرى وبالرغم من التساهل الذى عرف عن شركةستودبيكرلصناعة السيارات فان ادارتها لم تكن تشعر بالانتاج «لهذه الاجراءات المتحررة فى العمل وأسلوب تنفيذه» وحتى شركة جنرال اليكتريك (وقد عرفت فانها شركة صارمة وقوية) قد فشلت فى أن تخلص نفسها من نظام الانتاج بالقطعة (وهو انتاج مكلف) وهذا كان السبب الأول فى سوء العلاقة بين العمال والشركة وكذا فى تطبيق سياسة اعادة تسكين العمال أثناء الخمسينات . وكانت مستويات العمل من المواضيع التى ثـارتة حولهـا الخلافات العميقة أثناء تلك الحقبة الزمنية مثل الاضرابات العنيفة التى قامت فى مصانع « وستجهاوس عام ٥٥ ـ ١٩٥٦ من أجل ساعات العمل الأجر بالساعة لعمال الانتاج) وكذلك الاضراب التى ألحق الضرر بشركة ويستبرج لصناعة الألواح الزجاجية عام ١٩٥٨ وعلى العموم كان(ربع) الاضرابات التى قامت فى المدة من ١٩٤٧ الى ١٩٦٠ كان من أجل تامين فحص العمل وتحسين ظروف الورش وتخفيف ضغط العمل
وفى عام ١٩٥٩ وضعت شركة صلب الولايات المتحدة مواضيع الورش على رأس برنامج المساومة الجماعية . وكان أهم طلب من الثمانية طلبات التى تقدم بها العمال عمال الصلب المتحدين هو المتعلق بالممارسات العملية لكل مصنع (الفقرة الثانية « ب ») والذى جاء ذكره فى عقود الشركات المنتجة للصلب وعدد آخر من الشركات المنتجة للصلب وعدد آخر من الشركات الكبرى وكانت تلك الفقرة تؤكد مبدئين : ان للعمال كامل الحق فى شروط العمالية الحالية والتى لم ينص عليها فى العقد الأساسى ولكن الشركات

يمكنها تغيير هذه الشروط عندما تتغير أسبابها أو تنعدم . ومنذ ادماج الفقرة الثانية « ب » فى عام ١٩٤٧ وكانت تتعرض لتأويلات وتفسيرات لبعض المحكمين تبعا لاتجاهات متعددة لم تتوقعها الشركات . لذلك جاءت عدة قراريط توسع من خدود شروط العمل التى كانت تحميها الاتفاقيات المحلية . بينما أخذت تغيير من حق الادارات فى احداث تغييرات من جانب واحد وادخال معدات جديدة أو تغيير فى وسائل الانتاج .. وزادت هـذه المشكلة تعقيدا وخاصة فى مصنع « صلب الولايات المتحدة » بعد أن انسحب الاتحاد بعد اتفاق أمكن التوصل اليه يفهم منه أن الاتحاد قد وافق حضور لجنة مشتركة تعمل لوضع برنامج لتقدير الحوافز . فقد كانت الادارة الجديدة لمصانع « صلب الولايات المتحدة » مصممة على تصحيح الأخطاء القديمة التى ساعد على الوقوع ضغوط حالة التضخم وعطف البيت الابيض فاتخذت موقفا فى عام ١٩٥٩ مختلفا جدا عن فلسفة التساهل والتسويات للرئيس السابق روجر بلاو وكـذلك . ر . كونـراد كوبـر .. وقـد طالـب بن فيرلـس العمل على انهاء تلك العبارات التى وردت فى العقد الذى ساعدت « عدم الكفاءة والتقدير فى العمليات » أن المواضيع المتعلقة بالورش كانت أصعب المسائل التى تبسط على مائدة المفاوضات وأقلها سلاسة وقبولا للحل فى اطار المساومة الجماعية . وكانت فى الواقع شركة « صلب الولايات المتحدة » تدرك تماما هذا الدرس . لذلك (اعتمادا على لجنة العلاقات الانسانية ، التى أنشئت كجزء من تسوية عام ١٩٥٩ (تمكنت الادارة بها من التعامل مع مشاكل الانتاج ، وكانت تتفاقم يوما بعد يوم عن طريق « الحل الموضوعى للمشاكل يفضل طريقة التعاون من أن تحقق ما كانت فشلت فى الوصول اليه عن طريق الفترة فى عام ١٩٥٩ . والواقع أن عمال الصلب المتحدين كانوا من أشد أنصار طريقة التعاون هذه منذ الثلاثينات قام جاك شتايبر عالم العلاقات الصناعية بدراسة طـرق فـض

الخلافات فى الصناعة على وجه العموم فاتضح : أن الشركات القوية ذات الادارة القادرة ماليا باستطاعتها مكافحة الخطوات التى تتخذها الاتحادات لتحريك القوى العاملة بالكامل وذلك أما بادخال تعديلات تكنولوجية أو « برشوة الاتحادات نفسها » أما أسوأ طريقة فهى التى تجبر بالقوة الاتحادات على [illegible] عن هذه الخطوات لمجرد أنهم « سيئون » و « على خطأ » منتهكون لحقوق الادارة

ولكن مازالت هناك خطوة ناقصة . فبسبب اصرار صناعة الصلب على التمسك باساليب عنيفة لتسوية الخلافات فقد تعرضت هذه الصناعة للاضرابات . كان الاعضاء (قبل تقديم طلبات الصناعة فى ١٠ يونيو ١٩٥٩ كما كان يذكرهم « ماكدونالد » ضخام الجثة يحاربون بجنون . وكان فى استطاعة « ماكدونالد » (وهو من دعاة تصفية الخلافات مع الادارة سلميا) ان يوقف عمال الصلب عن الاضرابات ولكنه راى ان ذلك سيعرضه للمخاطر . وكان السبب القوى فى كفاح عمال الرتب الصغيرة هى المسائل التى تتصل بالورش . وقد حاولت الادارة والاتحاد احتواء هذه الحركة ولكن بدون جدوى . ان المدير الماهر هو الذى كان المتنازل عن الكثير فى شكل مبالغ او مكافات او حتى التنازل عن بعض الحقوق لعمال الورش من اجل الوصول الى حالة من الاستقرار اعم واشمل . ولكن صناعة الصلب تصرفت بعكس ذلك وكان هذا هو سبب دهشة وتعجب (دافيد ماكدونالد) بدون شك . اما الحرب العالمية الثانية فقد قدمت اختبارا (لا يخطىء) لكفاح الورش التى لم يكن فى مقدور الشركة ان تسيطر عليه . فرفضت الحكومة السماح لبعض العمال ان يحتفظوا بعضويتهم فى الاتحاد سجلهم السىء لاشتراكهم فى الاضرابات الممنوعة والدعوى الى بطء العمل . اما مصنع الصلب المحلى في شيكاغو فكان بين المصانع

التى جددت الحكومة اعترافها لعماله بعضويتهم فى الاتحاد وكان هذا المصنع يتبع سلسلة المصانع التى تملكها شركة إنلاندستيل كونتينارزولكن اتضح ان هيئة المراقبين على هذا المصنع كانت تتضمن بعض العاملين الفاسدين والعاجزين على السيطرة على العمليات وكانوا كما وصفهم احد المحققين « كان الاتحاد يجنبهم جانبا ولا يهتم لوجودهم » لذلك كانت المحاولات العدوانية التى قامت لاستعادة سيطرة الادارة سببا فى تفجير مقاومة عنيفة ولما اعيد النظام سمح بتقديم الشكاوى المكتوبة فغمرت الادارة حتى ان الاجتماعات التى كانت تنظرها كانت تضطر الى البقاء الى ساعة متاخرة فى الليل مما ازعج رؤساء العمال على خطوط الانتاج . ومع ذلك قامت حركة منظمة جدا لاحداث بطء فى العمل على ان يسمح بالوصول بالانتاج الى المستوى العادى فقط ولا ينزل الى المستوى الذى يؤدى الى غلق المصنع

ولما هددت العمال بتطبيق عقوبات الابطاء تحولوا عن الابطاء الى عمليات التخريب .

« انه من السهل جدا على أى عامل صاحب خبرة ان يفعل بالآلة عملا تخريبيا دون ان يدون أن هناك سببا معروفا . حتى ولو كان الامر مقصورا على اعادة ربط « صامولة » وقعت على الارض فان احدا لن يكلف نفسه هذا العمل . فالعمال لا يسمحون لرئيسهم بأن يقوم بهذا الربط ذلك لانه ليس من المفروض أن يقوم رئيس العمال بأى عمل على خط الانتاج ولكن اذا حدث وتواجد هذا الرئيس فى القسم فان احداً لن يخطره بذلك فالذى يعمله العامل فى هذه الحالة هو الجلوس والانتظار »

اما الرجل المسئول عن الصيانة فانه يستدعى للاصلاح وهذا
يحتاج الى عشرين دقيقة وهذا الأخير بدوره يحتاج لأحد كى
يساعده وهذا ايضاح يحتاج الى ثلث ساعة أخرى وهكذا كان الحال
. وبعد مرور عدة أشهر على هذه الحرب انفجر الوضع فى سبتمبر
سنة ١٩٤٥ حين رفضت الشركة احتساب مكافأة للوقت الزائد لاعداد
خط الانتاج وتشغيله كل يوم خارج نطاق الثمانى ساعات المقررة .
وما ان جاءت السنة التالية الا وكانت الاضرابات تعم جميع إنلاند

لقد عمت هذه الحركات جميع المصانع، حتى اضطر المسئولون
لمواجهة هذا الهجوم بهجوم مضاد فى كل مصنع . وفى عام ١٩٤٤
عندما خف الطلب على الصناعات الحربية اجتاحت موجة من
الايقاف التاديبى عمال مصانع الإنتاج بالجملة . ففى مصانع
المطاط بلغ عدد العمال الموقوفين عن العمل تاديبيا فى وقت ما
اثناء السنة ١٨.٥٪ وفى صناعة الصلب ٢٠.٢٪ وفى صناعة السيارات
٥٠.٥٪ وهى نسبة تثير الدهشة . وقد ذكرت شركة جنرال موتورز
بان « الاجراءات التاديبية تسببت فى ايقاف نصف عدد المضربين
(اى ٨٣.٠٪ من عدد الساعات (ساعات العمل) فى عام ١٩٤٤ .

وفى فترة ما بعد ان كانت الشركات لديها من الاساليب لمحاربة
الاضرابات الفجائية والتى لا تقرها الاتحادات ومن امثلة ذلك ما
اتخذته شركة الصلب إنلاند من اسلوب عام ١٩٥٢: لا مناقشة لاى موضوع
طالما ان هذا النوع من الاضراب مستمر وفى حالة التوقف المفاجىء
وإلى جانب هذه الشدة (وهى كما قال البرفسور سلشتر دائما انها بمثابة
القلب لاى برنامج يتصل بالعلاقات العمالية) (ادخلت بعض
الاجراءات الادارية) للسيطرة على عمال الرتب الصغيرة .

على اثر تحريم قانون تافت ـ هارتلى (١٩٧٤) حقوق المساومة الجماعية على رؤساء العمال بدأ نشاط واسع لرفع درجة الملاحظين من الصفوف الاولى وضمهم الى الجهاز الادارى فظهرت فى الخمسينات موجة من الاهتمام الجديد بطريقة ادارة العمال وكيفية التعامل معهم انسانيا وقد تضمنت هذه الموجة كثيرا من « العلاقات الانسانية » تذكر بفترة رعاية الراسمالية وقد ادى التقدم التكنولوجى (الى حد ما) دورا تنظيميا فمثلا : بعد مجهود مستمر تمكنت الشركات من الاستعانة بخط الانتاج فى اعمال كان يقوم بها فى الماضى افراد من العمال . اما مسالة النظام داخل الورش فان الشركة كانت تاخذ بمبدا انه ليس هذا من عملها وحدها فهى تتوقع ان تساعدها الاتحادات فى تطبيقه

لقد وجدت الصناعة (فى هذه المنطقة) الحركة العمالية على اتم استعداد فكانت الشروط التى تحدد المسئولية فى العقود الحد الذى كانت تتمناه الحركة الاتحادية الامريكية .. فمن البداية وحتى اثناء فترة الاضرابات بالجلوس كان مجلس التنظيمات الصناعية يقدس حرمه العقود ونصوصها وكان تطبيق هذا المبدأ اهم المواضيع فى نظر المساومة الجماعية فلنستمع مثلا الى المندوب المفاوض نيابة عن اتحاد مصنع محلى يتبع شركة إنلاند للمخازن فى عام ١٩٤٧ .

« نحن هنا لكى نصل الى اتفاق ..... ونحن على استعداد لان نكون ندا لما نتفق عليه طول حياتنا ... لقد تحمل الاتحاد المحلى هذه المسئولية التى كلف بها وتولى المشرفون عليه هذه المسئولية بكل امانة . وفى الاجتماع السابق رايتم كيف وقعوا العقاب على بعض المخالفين من العمال . لقد كانوا يساعدون (بذلك) الادارة ... لدينا امثلة كثيرة على ذلك .... فى الاضرابات الممنوعة تعلمون ماذا فعل المشرفون على الاتحاد .... فنحن كلما تقدم بنا السن نصبح

اكثر قدرة على فرض النظام اكثر عما كنا عليه سابقا .... انى اود ان ابين للادارة اننا مخلصون واننا مصممون على تحمل المسئولية ... نحن ندرك تماما لماذا تشعر الادارة بقدر من القلق والشك ولكن اذا كنا سنعيش فى الماضى دائما فاننا بغير شك لن نصل الى تفاهم »

وفى الفترة التى اعقبت الحرب مباشرة كانت الصناعة (على وجه العموم) تصر دائما على ادراج فقرات تنص على « ضمان سلامة الشركة » ضد الاعمال التى يقوم بها العمال ضد نصوص الاتفاق . وكان الثمن الذى دفعته الشركة لضمان سلامتها هو انها تضمن من وجهتها ايضا سلامة الاتحاد ولما وضع قانون تافت ـ هارتلى نص على تحمل الاتحادات مسئولية اكبر عن اى خروج عن نصوص العقود . لذلك اصبح من المعتاد ان تحاول الاتحادات ان تتخلص نفسها من هذه المسئولية للتنازل لنصوص تنزل عقابا اكثر صرامه بالافراد الذين يخرجون على نصوص العقود واجراءات الاتحادات للحفاظ على النظام فى المصانع المحلية . ففى بعض الاحيان كان هناك اتحاد مركزى تخضع له الاتحادات الصغرى مثل اتحاد عمال الصلب . وكان مندوب هذا الاتحاد المركزى يصر على انه صاحب الحق فى توقيع العقود بمفرده وهذا ما حدث فعلا عام ١٩٤٨ عندما عدل الاتحاد المركزى هذا لائحته فحرم على اى قوة لاى شخص او وحده ان يقوم بعمل فيه خرق لنصوص العقد . فلما فرضت الحراسة على الاتحاد المحلى لشركة : كايزر فى كليفورنيا بسبب اشتراكه في اضرابات ممنوعة قانونا دافع هذا الاتحاد المركزى عن وجهة نظره امام المحكمة على اساس « ان الاحترام التام لنصوص العقد مع شركة كايزر للصلب والذى يفوق حق الاتحاد المحلى في حرية الانتخابات أو الاحتفاظ بممثلهم لا يسمح لاحد ابدا ان يخرج على النص

وانتشر المنطق التعاقدى فى كل مكان وتطور حتى اصبح وسيلة من وسائل احتواء المشاكل داخل الورش ... انظر مثلا الى موضوع « اوقات الراحة » فى شركة فورد .

فى عام ١٩٤٦ كان العقد العام يتضمن نصا غير محدد على ان وقت الراحة سيوضع موضع الاعتبار عند الاتفاق على برنامج خط الانتاج . وهذا معناه ان هناك حرية كبيرة اعطيت لعمال خطوط الانتاج ليعبروا عن رغبتهم فى تحديد الوقت المناسب لراحتهم حتى ولو كان هذا الوقت يتعارض مع راى رئيس العمال وخاصة اثناء الصيف (الحار) عندما يطالبون بوقت اطول او حتى ينظموا هذا الوقت فيما بينهم . وعلى اثر مناقشات كبيرة عام ١٩٤٩ وافقت الشركة على تعيين عامل راحة لكل ١٩ عاملا من عمال الانتاج . ثم جاء بعد ذلك تحديد فترة الراحة باربع وعشرين دقيقة كل ثمانى ساعات عمل فى اليوم . وفى عام ١٩٦١ تضمن العقد حدودا اخرى مثل لا تمنح اوقات راحة اثناء الساعة الاولى من ساعات العمل ولا فى الساعة الاولى بعد الغذاء (عدا الاحوال الطارئة) . ولكن الاهم من ذلك كله ان هذه الشروط اصبحت لا يسرى مفعولها الا بعد موافقة المصانع المحلية . لذلك اصبحت اوقات الراحة تتوقف على الحالة فى كل مصنع . صحيح ان كل خطوة من هذه الخطوات كانت تزيد من حقوق عمال شركة « فورد » ولكنها فى الوقت نفسه كانت تقيد من حريتهم فى تنفيذ هذه الحقوق .

الاتجاه العام فى كل مكان اصبح هو التوسع المستمر فى شبكة التعاقدات . فبعد ان كانت هذه العقود تاتى ضمن ٥١٧ صفحة على النحو الذى جاء فى « دليل عمال الصلب فى قرارات التحكيم » لعام ١٩٦٠ اصبحت تحتوى هذه العقود كل المواصفات التى سدت

الثغرات فى العقود الرئيسية) فى هذا العدد الضخم من المصانع ولكن هذه القواعد والبنود الموثقة فى العقود لم تستطع النفاذ كلية الى قلب الحركات غير القانونية التى كانت تجرى بين عمال الورش بالاضافة الى عمال التجميع من اجل الحصول على وقت فراغ اطول مثلا او اجور على زيادة جدية انتاج الماكينة مثلما فشلت اشد انواع الرقابة يقظة ولكن (على اى حال) اصبح (بفضل هذه الشبكة التعاقدية) نطاق ومدى هذه الحركات ضيقا كما اصبحت خارجة على القانون . (نقطة الشىء الذى لم يذكر فى العقد فهى خطا) قد انتهت نصف المعركة .

واذا لم يسبق سوى حث العمال على ان يدركوا ان جميع الخلافات التى تنشا حول نصوص العقد يمكن ان تسوى بشكل افضل بطريقة لتحكيم القانون وليس عن طريق الحركات العمالية . ففى فترة ما بعد الحرب كان تقديم الشكاوى فى العقود يمر فى عدة اجراءات تحدد بكل دقة عدد الخطوات التى تتخذ والاشخاص المسئولين التى تقدم الشكاوى لهم والوقت المحدد والترتيبات الصحيحة . وكان القرار فى كل خطوة من هذه الخطوات فى يد الادارة وحدها . واذا كان الالتجاء الى التحكيم هو قمة الاجراءات فيمكن القول عندئذ بان دور القانون قد انتهى لانه فى هذه الحالة يكون صاحب العمل قد وافق على اخضاع المسائل المتنازع عليها الى قرار المحكم . ان اهمية هذه الخطوة تكمن فى انها رفعت التحكيم الى درجة الشرعية فى العلاقات الاتحادية . لذلك تباطات - الشركات التى كانت تعارض هذا الاجراء مثل شركة المحاصيل الدولية فى الموافقة على الالتجاء الى التحكيم وربطته بكثير من العقود بعد ان كانت قد رفضته لعدة سنوات ، كما هو واضح من التجائها الى الفصل المستمر للمحكمين ، اما فى راى الشركات الاخرى (التى كانت لا تحبذ اسلوب التحكيم) (فهو ان التحكيم قد فقداهميته

الرمزية لعدم قبولها للفكر الاتحادى الصناعى . ولكن نظرا لاستخدام مجلس المجهود الحربى لاسلوب التحكيم لتامين الانتاج الحربى فقد ارتفعت الشكاوى التى تخضع للتحكيم من القلة النادرة فى الثلاثينات الى ان اصبحت مظهرا عاديا فى الخمسينات عندما بلغت ٩٠٪ من العقود الاتحادية . ولكن كانت بعض القيود التى تحد سلطات المديرين تسبب لهم الكثير من المعاناة عند الالتجاء الى التحكيم . وكانت الشركات الصناعية تصر دائما على الاحتفاظ بحقها فى القرار النهائى فى بعض الاجور التى تتصل بمستوى الانتاج وتحدد اختصاصات العمال استنادا على كفاءة العامل وتحديد معدلات الانتاج . فاذا امر الملاحظ بتنفيذ امر من هذه الامور بادر العمال بالشكوى وان كانت الكلمة الاخيرة ترجع الى الشركة . وكان التحكيم يتميز بالاتى : - انه يحل محل الالتجاء الى الاضراب فقد جرت العادة بالا يكون اضراب طالما ان القضايا معلقة امام التحكيم وقد استفادت شركات كثيرة مثل (شركة وستنجاهاوس وجنرال اليكتريك وصناع الصلب من هذه الميزة

وقد اختلفت وجهات النظر عند اصحاب الاعمال حول هذه النقطة . فكل صاحب عمل يزيد مدى حريته واين تصل مقابل حرية الجانب الاخر ومدى وصولها . وفى عام ١٩٤٩ اضرب ٦٠ عاملا فى شركة فورد يعملون فى مصانع ديترويت ولنكولن وراو .

وبسبب خلاف على سرعة العمل على خطوط التجميع وكان موضوع الخلاف هذا من بين المواضيع التى تدخل ضمن نطاق التحكيم ولكن رغبة من الشركة في عودة العمال الى امصانع قدمت الشركة هذا الخلاف ليفصل فيه وانتهى التحكيم وتضمنت التسوية عددا من الاجراءات لحماية العمال ضد العبء المتزايد من العمل ما يسببه النقص في الأيدى العاملة ومزج السيارات من انواع مختلفة على خط الانتاج

وكذلك اجراءات اخرى للنظر في الخلافات التى لا تخضع للتحكيم حتى وصل الامر الى قيام مؤتمر على مستوى عال فاذا كان هذا الاتجاه قد استمر لكانت شركةفوردفيالواقع قد ذهبت الى مدى اكبر نحو التنازل عن اشرافها على مستوى العمل في مقابل السلام في مصانعها كان قرار شركة هو القرار الفريد من نوعه فقد ساعدفورد. هذا القرار على اظهار الطبيعة المهمة للعلاقات بين الاتحادات والشركات اذا كانت قائمة على المساومة وبعبارة اخرى ان الضوابط التى تفرضها العقود على العمال هى دليل على قلة الحرص في الادارة والفطنة الادارية (فهى في الواقع الملموس عبارة عن تخفيف ضغوط عمال الرتب الصغيرة على الادارة في مقابل عمل خطوة تقدمية وذلك بالتنازل من جانب الشركة عن جزء بسيط جدا من حقوقها نصت عليها العقود..

وماذا عن المسائل الاخرى التى لا تخضع لنظام التحكيم ؟ فحق الاضراب بمقتضى نصوص العقد (خضع لعدة قواعد دقيقة : الشكاوى يجب ان تستنفد جهدها اولا من خلال القنوات الشرعيةثم ثانيا تحذير صاحب العمل كتابه في وقت مناسب واخيرا الحصول قبل الاضراب على ترخيص بذلك من الاتحاد فقد كان الاضراب نفسه خاضعا لقواعد واجراءات محكمة دقيقة . وهكذا اتفقت الشركات الاتحادات . فتكون قد وضعت حجر الاساس في العلاقات التعاقدية وتصميمهـــا علـــى احتواء كل الخلافات مثل : العمل على منع الحركات الفجائية ـ والمستقلة ـ والتى يقوم بها عمال الورش . ولكن لفظ « احتواء » تطلب اهتماما اكبر فبفضل انتشار نظام المساومة كما قال جيمس و.كوهن خبير العلاقات الصناعة في عام ١٩٦١ كان الانسان يتصور ان حركات الاضراب غيـــر القانونيـــة ستختفى من كل الصناعات الامريكية ولكنها على العكس لم تختف فصناعه

الصلب (كما جاء فى سجلات الجمعية الصناعية) شاهدت ٧٨٨ اضرابا عن العمل كلف الصناعة ٧٢٩,٢٠٠ طنا فى الانتاج عام ١٩٥٦ ـ ١٩٥٨ . ٧٢٩,٢٠٠ طنا في الانتاج عام ١٩٥٦ ـ ١٩٥٨

اما مكتب الولايات المتحدة للاحصائيات العمالية فبرغم انه لم يسجل عدد الاضرابات غير القانونية الا ان لديه سجلات منفردة ومنفصلة عن الاضرابات القصيرة والاضرابات التى كانت تحصل وقت سريان العقد (بدون ان تبين هذه الاضرابات خروجا على نص العقد ام لا وكلا النوعين من الاضرابات كانت تحتوى الاضرابات الممنوعة وكانت معتدلة ابان الخمسينات

وفي عام ١٩٦١ كان ثلث عدد الاضرابات تشتعل اثناء فترة سريان العقود وقد دلت التحقيقات المتعددة في الحركات التى كانت تحصل داخل الورش اثناء هذه الحقبة (حقبة الخمسينات انها تشمل جميع انواع الاضراب من اساليب الضغط بواسطة تعطيل العمل واحداث المضايقات لرؤساء العمال ولهذا سال البروفيسور نفسه لماذا بعد عشرين عاما من التجارب والتوصل الى افضل اجراءات الشكاوى التى قد وصل اليها الانسان ما زال العمال الامريكيون يشتركون بصفة منتظمة في اساليب مختلفة للتعبير عن شكواهم من شانها تعطيل الانتاج وافساد العلاقات داخل الورش ؟

. وحين يختلط عمال المصانع بانتظام بسبب العمل او وجودهم في مكان ما بصفتهم عمالا فانهم يكونون عصبة او مجموعات ذات صفة رسمية ثم يحاولون بعد ذلك وبقدر استطاعتهم ان يفرضوا انظمتهم غير الرسمية على زملائهم وملاحظيهم وكان نشاط جماعات العمال هذه تعبر عن التنظيم الاجتماعى داخل الورش . .

وكانت جماعات العمال هذه قد سبقت بزمن قيام الاتحادات وايضا كانت هذه الجماعات هى الوحدات النشطة التى كانت تتصدر

كفاح عمال الرتب الصغيرة ابان فترة اضرابات الجلوس على الارض وسنوات الحرب . ولم يضعف نشاط هذه الجماعات ابدا تحت تاثير التسويات التى تمت بين العمال والادارات في الفترة التى تلت الحرب لقد وفرت العقود لجماعات العمال مهما كانت خططهم الحماية ضد الانتقام والتحكم من جانب اصحاب الاعمال لقد اصبح لديه في شخص مراقب الورش زعيم معين،من قبل الادارة وله صلاحية رسمية وعلى استعداد لتأييد نشاطاتهم لاسباب سياسية . ان مصادر جذور هذه الجماعات العمالية على اى حال ترجع الى نوع من التكنولوجيا كما هى العادة المنفذه فى كل مصنع وكذلك (الى حد ما الى اقتراح النقابات العمالية مع طبائعهم الى تميزهم كاجناس .

وفي مجال صناعة المطاط كان عمال اطارات السيارات والعمال الذين يعملون داخل الحفر وكذلك بعض الجماعات الاخرى الرئيسية يجمعهم جميعا شعور قوى بشخصية وكرامة الجماعة وكانت التنظيمات المستمرة فى ظروف العمل (من رطوبة الى انواع متباينة من المطاط الخ ..) .
• تؤدى الى قيام الجدل . والاختلاف حول تلك الامور ومستوى الانتاج وحدوث اى اضطراب حول اى نقطة بسبب تعطيل بقية الخطوط المطلوبة لصناعة الاطارات كلها وقد قال احد الرسميين المحليين ان صانعى الاطارات هم صنف مختلف عن الاخرين

ان عمال الحفر عرفوا بحبهم للاستقلال واشتهروا باضرابهم عن العمل فان لهم ولعمال الاطارات تاريخا طويلا في ادارة الاقسام حسب احوالهم فهم على استعداد دائما للقيام باية حركة حتى ولو كانت على حسابهم لقد مرت بمصانع آكرون صور كاملة للحياة العادية داخل الورش الامريكية فكلما زاد تماسك هذه الجماعات

العمالية وهى جماعات غير رسمية وزادت من قدرتها على فرض الضغط كلما كانت فرصتها اكبر على البقاء كعامل مؤثر وقوى في جميع العمليات الصناعية

ولهذا كانت هذه الجماعات تشكل تحديا حقيقيا لقواعد تنظيم العمل داخل الشركة فقد كانت لديهم الوسائل التى تسهل لهم تخطيطهم قواعد تقديم التظلمات كليات وجزئيا والا كان البديل هو الالتجاء الى الضغط على الادارة حتى تجد لهم حلا مناسبا . اما الاجراء الرسمى كما تحدث عنه كوهن (بذكاء) في التحليل الدقيق الذى اجراه في حالة تظلم واحدة فكان من الممكن ان يستر الحقيقة بينما كانت نتيجة هذا التظلم ان تحولت القضية الى مساومات غير رسمية حتى تناولت معالجة مسائل لم يرد ذكرها في الشكوى نفسها . وكانت ضغوط جماعات العمل هذه تظهر بشكل كبير في عملية فصل الملاحظ (وهو الخط الاول للشركة) عن الادارة ونزع بعض التنازلات منه والتى كانت لا تعرفها من قبل او انها سبق ان رفضتها وكان هذا ما اسماه كوهن بالمساومة الجزئية وهكذا كان الاسلوب الذى اتبعته (في العادة) جماعات الورش لتشكيل ظروف العمل وفق رغبتهم متحدين بذلك البناء الموافق عليه والذى امكن التوصل اليه عن طريق المساومة الجماعية

وعلى اى حال فقد كان هذا الصراع غير متكافىء فقد كانت القوة في جانب قانون نظام العمل داخل الورش اما في انجلترا (حيث كان العقد لا تنزل نصوصه لتصل تنظيم الورش (فكان الملاحظون هم الذين يقومون ببناء اطار المساومة العمالية مستقلين في ذلك عن الهيكل الاتحادى اما في امريكا فان المساومة الحزئية لم تستطع ان تطور نفسها حتى تصبح نظاما متكاملا للمساومة داخل الورش لان قواعد تنظيم العمل قد سبقتها احداث تنظيمات لنشاط

الجماعات العمالية قد تستطيع جماعات العمال ان يحدثوا ضغطا ولكن كما قال سوسمنر سليشتر) كان العمال يدركــون انه قيامهم باحداث هذه الضغوط انما يقومون بعمل غير قانونى . انه من الصعب تصور وجود مانع اشد قـوة من ذلك ويقف ضد المظاهر الهامة . ظاهرة التعبير عن الذات التى كانت تقوم بها الجماعات العمالية

ان العقد يستند الى قوة القـانون، امام حركات العمال وكانت العلاقات الرسمية بين الاتحادات والشركات مستمدة من العديد من أنــواع المسـاومـة ولكن كل من الشركة والاتحاد بالرغم من اختلاف دورهما (فالشركة كخصم والاتحاد كمحام في المسائل المتنازع عليها فقد كان يجمعهما معا تعاون غير معترف به رسميا في الوقوف ضد كفاح عمال الورش فالاتحاد من ناحيته ومثله في ذلك مثل الشركة كان يعتبر حركات جماعات العمال تحديا مشاكسا لاوامره وانها تعطيل لنصوص العقد كما انها لا تراعى احترام مهمة ممثل الاتحادات علاوة على انها تعطى فرصة لملاحظى الورش لاتخاذ مواقف مستقلة وقد يستغل هؤلاء الملاحظون هذه الحركات لتقوية انفسهم بين العمال في الوقت الذى كان الاختبار الاساسى لرئيس الاتحاد هو قدرته على السيطرة على اى ضغط قادم من اسفل (اى من الورش وحتى يتمكن من فرض هذه السيطرة فإن الرئيس يحتاج الى مساندة الادارة .

والادارة بدورها تحتاج الى مساندته حتى انه جاء فى دراسة قامت بها جمعية التخطيط القومى لشركة ليبى أوينز-فوردان كل ما كانت تريده هذه الشركة ان نرى « اتحادا يستطيع ان يبيع العمال فى الورش نظير نسبة جديدة من المكافآت .. وان يقول « لا » للعمال

الذين لا احقبة تتطلماتهم .. .. ان اتحادا قويا ومسئولا هو ذلك الاتحاد الذى يستطيع الاستمرار على احترام العمال ويفرض عليهم يسا رقابته » . ولكى يمكن تحقيق هذا الهدف قالت جمعية التخطيط فى دراستها عن الشركات ان الادارة « كانت على استعداد للذهاب الى ابعد من منتصف الطريق فى بعض الامور .... وكانت الادارات تاخذ فى اعتبارها دائما الاثار المترتبة على سياستها على احترام ونفوذ زعماء الاتحادات ..... بينما كان زعماء الاتحادات (فى معظم الاحيان يستعملون رغبتهم فى المعاونة » كاساس قوى فى المساومة فى طلب المزيد . وكان كل من الطرفين يحاول فى اصرار فالاتحادات تحاول الدفاع عن هذا النوع من التعامل والشركات تحاول الدفاع عن اسلوب المساومة) المتسم بالواقعية والذى يتناسب مع الظروف التى تجرى فيها المفاوضات

ان هذه المواقف المتباعدة والمتنافرة كانت تنبع اساسا من فلسفة العلاقات ـ الصناعية عند اصحاب الاعمال ومن التيارات الداخلية العمالية . ولكن وبالرغم من ذلك فقد كان من الضرورى ايجاد ارض مشتركة للتعاون بين الشركات والاتحادات وكانت هذه الارض هى الاهتمام بادخال عمال الرتب الصغيرة داخل حدود الالتزام ببنود العقد . وكان هذا التحالف (غير المقدس والمتناقض) هو الذى ساعد على ضرورة تقديس حرمة قواعد العمل ونظامه فى الورش .

وكان توزيع منافع هذه الاجراءات داخل الورش توزيعا غير متكافىء . فاذا اختصم العمال بسبب خطوة من خطوات الادارة فان هذه الخطوة تستمر سارية حتى يتم تغييرها من خلال القنوات المتبعه عند النظر فى التظلم وفى المقابل الاخر العامل المتجاوز فانه يقع تحت طائلة النظام مباشرة ويعتبر مذنبا حتى تثبت براءته .

ان هذه الترتيبات الملتوية كانت تضع الخطوة الاولى فى يد صاحب العمل وكان اقدر على استخدام (وبشكل افضل) هذه القواعد والاجراءات وكانت اية زيادة او اضافة او تعقيد لهذه الأجراءات والقواعد تشكل عبئا اضافيا على معلومات الخبير او المحامى . فعند الخطوة الثالثة او الرابعة من اجراءات النظر فى التظلمات قد يستطيع رجال الاتحاد الاجتماع بالادارة على قدم المساواة ولكن هذا التطبيق العملى واليومى قد اثبت ان ملاحظى الورش اعضاء الاتحادات الاقليمية ليسوا على المستوى الذى يؤهلهم للوقوف على قدم المساواة مع رجل العلاقات الصناعية وهو رجل محترف .

وقد لاحظ جورج شتراوس فى دراسة بعض مصانع مدينة بافالو عام ١٩٦١ أن هناك زيادة مطرودة فى استخدام نصوص العقد الاجبارى العمال على تقديم تنازلات اى بمعنى اخر اصبحت القواعد والاجراءات هى المقابل المتساوى (فى نظر الادارة لخطط الضغوط التى قد تقوم بها جماعات العمال . فطالما كان للادارة اليد العليا كما كان الحال اثناء فترة الاقتصاد المتهالك فى مصانع بافالو فان العقد يمكن ان يتسلل ليصبح فى خدمة الشركة وحدها .

ان هذه المزايا تعتبر على الهامش الى جانب القيمة الحقيقية لقانون نظام العمل . فقد ذكر دافيدلوين اصحاب الاعمال فى مقال له بالمزايا من الوصول الى حلول منظمه للمنازعات التى كانت تنشب على مستوى الورش : فاولا ـ ضمان الاستقرار فى عمليات ـ الانتاج طول مدة العقد وذلك على عكس ما كان يجرى العالم الصناعى من صراعات مستمرة . وثانيا ـ تكليف رجال الاتحاد بتنفيذ القواعد والاجراءات وبذلك اصبحوا اداة فى يد

الادارة واخيرا ـ استمرار تدفق المعلومات عن المشاكل في العمل (وهى تاتى ضمن التظلمات وهذه تكون جزءا من معلومات الادارة .

ان قوة راى لويس طالما ان الصناعة الامريكيه تاخذ به ويكمن فى انه عمل على تامين مستقبل القواعد والاجراءات المعمول بها فى الورش . فان الخطوات التى توالت متتابعة عن طريق المساومة الجماعية أصبحت من الممكن ادخال اى تعديل عليها او حتى حذفها ولكن بشرط اتباع نفس الاسلوب . وكما علقت الادارة اهمية على نظام اسلوب التظلم فانها قاومت بنفس القدر اى تبديل لنظام المساومة الجماعية باى ـ اجراءات اخرى . وكذلك نستطيع القول بان زعامة الاتحادات وهى التى كانت تتولى تصفيه المطالب المحليه كان تمتلك القدرة على تاييد اى تغييرات تعاقديه من شانها ان تعيد السلطه ثانيه الى عمال الورش . ان نظام المساومة الجماعية قام بدور كبير وفعال فى تقوية وتدعيم النظام والقانون داخل الورش .

ان الضمان القوى لكل ذلك موجود فى يد العمال انفسهم . ففى السنوات الاخيرة من الستينات قامت حركة كفاح بين صفوف العمال من ذوى الرتب الصغيرة . وقام المكتب الفيدرالى للوساطة والتوفيق فوضع احصاء شمل حالات رفض اعضاء الاتحادات للعقود واكتشفت ان هناك مشكلة كان من النادر جدا يعتقد انها توجد حتى عشر سنوات من قبل . فى سنة الذروة اى عام ١٩٦٧ سجل المكتب الفيدرالى هذا اكثر من الف (١٠٠٠) اتفاقية لم تحصل على الموافقة عليها وهى تمثل ١٤,٢٠ ٪ من مجموع الاتفاقيات وكذلك لاحظ المكتب ان المعارضة لزعماء الاتحادات (حتى ما كان مستقرا منها وقويا وعذا امر لم يكن يسمع به كثيرا فى

الخمسينات اصبح شيئا عاديا فى الستينات ووصلت هذه

المعارضات الى اتحادات قوية جدا مثل : اتحاد عمال المناجم واتحاد عمال الصلب واتحاد سائقى العربات . ويرجع هذا التمرد والمعارضة الى اسباب فى منتهى التعقيد والصعوبة على الفهم (فبعض هذه الاسباب يعود الى بنود الحماية التى وردت فى قانون جريفين و لاندرمب لعام ١٩٥٩ وبعضها جاء نتيجة الضغوط الاجتماعية والعنصرية ابان فترة الحرب الفيتنامية وبعضها ناتج عن التغيرات التى طرات على اجيال القوى العاملة ولكن من المؤكد ايضا انها تعود الى حالة التذمر من العمل الجائر فى الصناعة الامريكية . ان حوادث الاضرابات التى قامت بنص العقد ارتفعت من ١٠٠٠ (الف) حالة تقريبا عام ١٩٦٠ الى الفين (٢٠٠٠) عام ١٩٦٩ وهذا يشير بالتاكيد الى الاهمية المتزايدة للمسائل المتصلة بالورش وربما كذلك الى زيادة حوادث الاضراب غير القانونية (لان الاحصاءات لم تفرق بين الاضرابات المسموح بها وبين الاضرابات التى تعتبر خارجة على العقد

اما فى صناعة السيارات فقد ظهر ان حالات الغياب بين العمال فى الستينات قد ارتفعت من المستوى العادى وهو ٢,٥٪ الى ٥٪ وكانت النسبة تزيد على ذلك فى ايام آخر الاسبوع . وفى مصانع شركة جنرال موتورز للتجميع فى مدينة لوردزناون بولاية أوهايو (وهى مصانع متقدمة جدا) كان الاضراب الذى استمر ثلاثة اسابيع عام ١٩٧٢ بسبب الاسراع فى الانتاج يعتبر رمزا للثورة على ضغوط العمل فى الصناعة الامريكية .

لقد اعادت تلك النبضات (والتى كانت خلف هذه الفورات كفاح عمال الورش الى الحالة التى كانت عليها فى فترة ما بعد الحرب مباشرة . حتى ان أحد ممثلى اتحادات مدينة بافالو

قال « لما يصفى العمال الخلافات بطريقتهم الخاصة فانهم يشعرون بالراحة لكونهم صفوا المنازعات بانفسهم » . « لذا كانوا يشتركون مباشرة فى تحديد شروط ـ اعمالهم » . اما اذا كانت المسائل تسوى بالطريقة القانونية عن طريق تقديم الشكاوى فان ذلك يعتبرونه امرا غريبا عنهم . وكان هذا الشعور بالرغبة فى تصفية الخلافات داخل الورش يجرى (كالتيار السفلى) خلال الموجة الجديدة من كفاح الرتب الصغيرة للعمال ولكن حالة التذمر هذه لم تستطع ان توجه نفسها الى قانون التنظيم داخل المصنع وهو القانون الذى امكنه السيطرة على نشاط حركات عمال الورش . والواضح ان ـ حركات التذمر والاحتجاجات كانت موجهة ضد اجراءات النظر فى التظلمات . وان كان بعضهم مثل عمال المناجم قد طالب ايضا بالتوسع فى حق القيام بالاضراب . وان مبدا ايجاد اجراءات لبحث الشكاوى لم يكن هو السبب فى الاحتجاجات وانما كان ذلك فى طريقـة تنفيـذ هذا المبدا تراكمات من بقايا الشكاوى التى لم تحل وادلة وفيرة على اعتراض اصحاب الاعمال على الحلول وشعور بعدم جدوى الاجراءات الطويلة المعقدة . وقد كان اوضح دليل على تمسك العمال بالنظام والقانون هو ذلك الذى ظهر عندما كان زعماء الاضرابات لعمال الرتب الصغيرة يطالبون باعتماد كبير على الحركات من داخل الورش فانهم كانوا يطالبون باستعادة حرية القيام بالاضراب ولكن بالطريقة القانونية » اى بالحصول على هذا الحق مكتوبا فى العقد . اما النصوص التى كانت تحدد حقوق العاملين فانها لم تكن هدفا للهجوم بالمرة من جانب عمال الرتب الصغيرة .

ان رسم حدود واضحة جدا للقواعد والنظم يبدو كانه الطريق الذى يوصل الى العدالة فى الصناعة . لقد وطدت قوانين نظام العمل نفسها فى داخل المصانع ـ وامتدت جذورها الى آفاق بعيدة وعميقة

حتى صارت جزءا من البيئة التى تحيط بالمصانع الحديثة وهى بهذه الصفة قد اصبحت اداة لكبح الحركات التلقائية ـ للعمال الامريكيين . وفى المذكرات التى كتبها فكتور ريذور بعنوان « اخوان ريذور » عام ١٩٧٦ قال (وهو يشعر تماما بما حققته المساومة الجماعية لعمال مصانع السيارات) اما بالنسبة للعمال انفسهم فقد حققت لهم العدالة الاقتصادية وكذلك الظروف المحترمة ولعائلاتهم امكانيات كبيرة للامان والكرامة .

ولكن فتكور ريذور لم يذهب الى ابعد من ذلك الا بعد وقت طويل حينما تساءل وهو يتدبر امر ازمة التضخم فى السبعينات : الم يكن من الواجب الآن ان ياخذ العمال عبرة من التجربة الاوروبية ويفكروا فى « ديمقراطية اجراءات اتخاذ القرار الكلى على مستوى جميع الشركات المتضامنة حتى يسمع صوت العمال وصوت المستهلكين فى مجال ادارات الشركات المتضامنة »

ان هذه الآمال على وجه الدقة كانت نوايا وولتر ريذور منذ عشرات السنين عندما كان يطالب بانشاء مجالس صناعية اثناء الحرب العالمية الثانية . ومرة اخرى عندما كان يواجه شركة جنرال موتورز بعد الحرب العالمية الثانية . لقد اصبح ذلك تاريخا بعيدا وصارت الحركات الكفاحية كانهااشباح وليست حقيقية حتى ان فكتور قد نسى تلك الامور تماما

٦

استخدامات القوة الجزء الثانى

العمل السياسى

عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية - كان أمام جهود القوى العاملة على ما يظهر فرص لا حدود لها للعمل السياسى، تماما مثل ما كانت عليه الحال فى المساومة الجماعية - ولم يكن غريبا التنبؤ بأن القوى العاملة فى أمريكا سوف تقوم بدور يشبه الدور الذى لعبته الحركة العمالية فى بريطانيا فى الحياة السياسية - ولكن فى النهاية اكتفت الاتحادات العمالية بالقيام بدور أقل من ذلك بكثير - وكما كان الحال فى قطاع الصناعة ، هيأت الاتحادات العمالية نفسها لتلعب دورا وان كان له تأثير أكبر مما كان قد سمح للاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ولو أنه كان لا يزال دورا محددا لا يقدر على أن يؤدى جهدا رئيسيا فى النظام السياسى - والنتائج المتشابهة للعمل السياسى والمساومة الجماعية لم تأت جزافا فطالما كانت القوى العاملة .. سيدة نفسها وطالما كانت الحركة العمالية تتمتع بحرية الاختيار فان السبيل الذى اختارته فى كل من العمل السياسى والمساومة الجماعية جاء ثمرة لتراث فكرى عام متأصل الجذور فى حركة الاتحادات الصناعية فى أمريكا منذ البداية ..

لم يهتم الناس كثيرا بالحركة العمالية منذ البداية بقدر عدم اهتمامهم بالماضى - ولكن فى الأربعينات اتسع اهتمام الرأى العام بشكل كبير بالحركة العمالية وكان الأمر الذى ميز الحركة العمالية أثناء هذه الفترة (فترة التطوع) ليس العمل على ابعاد التيارات السياسية عن سياسة الحركة (وكان جومبرز يدرك أن هذا أمراً

مستحيلا) وانما كان الاصرار على أن يكون اهتمام القوى العاملة بالسياسة متعلق بالأمور التى لها علاقة مباشرة بالاتحادات العمالية وطلبات العضوية .

هذا هو تفسير السبب فى اهتمام الاتحادات العمالية الكبيرة بالحياة السياسية المحلية واشتراكها فيها حتى أثناء الفترة التى ارتفع فيها الشعور بالحركة التطوعية داخل الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى . وكلما زاد تعمق مصالح العمال أكثر فأكثر الى داخل نطاق مجلس الشيوخ الأمريكى كان الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى يصعد من نشاطه فى مجال السياسة القومية . وابتداء من « لائحة المظالم » عام ١٩٠٦ ، الى الجهود المحمومة التى كانت تدور داخل الاروقة من أجل اصدار قانون واجنر ١٩٣٥ كان هناك تيار يجرى باستمرار حاملا معه اهتمام رجال السياسة العمالية بالحركة العمالية . ولم يفتر أبدا حتى بعد فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » ولكن فى مستهل الثلاثينات بدات الحركة العمالية . تشغل نفسها بالاهتمام بمجموعة أكبر من المسائل الاجتماعية . وأعلن فيليب موراى عام ١٩٤٤ « لقد بدأ الان تحول جديد : أن تتزعم القوى العاملة فى أمريكا .. حركة قومية تكرس نفسها للرعاية الاجتماعية وبنفس القدر الذى تهتم فيه بمصالح مجموعات العمال » .

وقد جاءت مصادر هذا التحول التى لم توضح حتى الان بالكامل من ادراك القوى العاملة أثناء فترة الكساد الكبير . وذلك بأنه لا يمكن فصل رفاهيتها عن المجتمع الكبير الذى يعمل بطريقة سليمة . ومن الخصائص التى تميزت بها « فترة الخطة الاقتصادية الجديدة » اشتراك الراديكاليين والتقدميين من أصحاب الفكر وكذلك العديد من الحركات والمصادر الأخرى التى أجبرت

التنظيمات العمالية على التطلع الى افاق أبعد من مصالحها الضيقة . ففى الأربعينات فى مدينة ديترويت قام عمال السيارات المتحدة بتأييد قضية السود بشأن الاسكان ووحشية رجال الشرطة وكونوا تحالفا دائما مع جماعات من السود كانت (حتى ذلك الوقت) تتشكك فى نوايا الحركات العمالية ولا تثق فيها . وفى التقرير الذى كتبه أوجاست ميير ، واليوت رادويك قدم الكاتبان تفسيرا مثيرا ومبررا : كان من الأسهل عليهم أن يناضلوا فى سبيل الحقوق المدنية أمام الرأى العام من أن يؤمنوا للعمال السود .. فى صناعة السيارات معاملة متساوية داخل المصانع او حتى داخل اتحاد عمال السيارات . ومن الواضح أن القوى العاملة كانت تميل الى تبنى قضايا الانسان العادى كما لو كانت قضيتها الخاصة . وكان هذا الاتجاه ملحوظا جدا لا داخل مجلس التنظيمات الصناعية وحده بل فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى أيضا ، ولكن بشكل معتدل وغير متقدم .

لقد ربطت الحركة العمالية نفسها ببرنامج الدولة للرعاية الاجتماعية . هذا البرنامج الذى أعلنت عنه (أثناء الحرب) القوى القديمة وشرحه فى حماس شديد هنرى والاس نائب رئيس الجمهورية . وقد أخذت هذه الرعاية شكلها الرسمى فى « اللائحة الاقتصادية للحقوق » . والتى أعلنها الرئيس روزفلت فى يناير ١٩٤٤ . وبمقتضى هذه اللائحة ارتفعت الضمانات الأساسية الى مستوى حقوق الانسان ، واتسع نطاقها لتشمل أكثر من مجرد تأمين الدخل والتأمين الصحى والأسكان . وقد دعت العناصر التقدمية الى خطة قومية ، وكذا سياسة اقتصادية تهدف الى تأمين فرص عمل لكل الناس ، وهم بذلك يكونون قد خلفوا وراءهم تلك العموميات التى جاء بها الرئيس روزفلت . كما أعلن مجلس التنظيمات الصناعية

« أنه عندما تنتهى الحرب سيكون لدينا شعب يتطلع فى شغف لوجود فرص عمل للجميع لذا لا يجب ان تنقصنا خطة لتشغيل الصناعة بالكامل كمايتحمل رئيس الجمهورية وأعضاء مجلس الشيوخ مسئولية العمل لتحقيق احتياجات الشعب .

ولقد ظهرت أعراض أخرى كبيرة أدت بالضرورة الى توسيع النشاط السياسى للعمال . فقد أصبح غير كاف الاقتصار على توزيع قائمة تحوى أسماء أصدقاء العمال وأعداءهم ثم يترك الأمر بعد ذلك لأعضاء الاتحادات (باعتبارهم ناخبين) كى يؤدوا واجبهم . لذلك تمكنت « رابطة العمال المحايدين » فى عام ١٩٣٦ (وهى رابطة قامت بمساعدة كبيرة من مجلس التنظيمات الصناعية وتأييد أقل من الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى) أن تبين ما يمكن عمله لجمع الأموال والحصول على أصوات الناخبين لصالح الرئيس روزفلت . ومع هذا فقد وقعت هذه الرابطة ضحية للنزاع المدمر الذى قام بين لويس والرئيس روزفلت .ولما استبعد لويس من مجلس التنظيمات الصناعية انضمت الرابطة له . أما انتخابات الكونجرس لعام ١٩٤٢ فقد كانت نكبة على الحركة العمالية بمقاييس أنصار مجلس التنظيمات الصناعية داخل أروقة مجلس الشيوخ لأن ربع أعضاء المجلس فقط كانوا ممن يعتبرون أصدقاء « للحركة العمالية .

كما استطاع قانون سميث وكونللى المعادى للعمال والمعروف « بقانون الحرب للخلافات العمالية فى عام ١٩٤٣ » أن يفوز بموافقة مجلس الشيوخ بالرغم من اعتراض الرئيس روزفلت . كل تلك الأحداث زادت من يقين مجلس التنظيمات الصناعية بأنه فى حاجة كبيرة الى مزيد من الجهد والعمل المركز . أما لجنة العمل السياسى تحت رئاسة سيدنى هيلمان

فقد أدت خدمات جليلة فى معركة الانتخابات لعام ١٩٤٤ . لقد أقامت اللجنة أربعة عشر مكتبا اقليميا كانت تنتشر فى جميع أنحاء الدولة ، وكذلك شبكة من التنظيمات وصلت الى مستوى الوحدات الادارية الصغيرة فى المناطق التى بها قوة عمالية كبيرة . أما زعماء الاتحادات الصناعية الكبرى فقد كرسوا جزءا كبيرا من وقتهم للعمل للسياسى طوال الأشهر الأخيرة من المعركة ، وتمكنت هذه اللجنة لجنة العمل السياسى) ومعها تابعتها لجنة المواطنين القوميين (وهى لجنة عمالية) من جمع ١.٤ مليون دولار، وبهذا تكون هذه اللجنة . (وهى اليد الدائمة لمجلس التنظيمات الصناعية فى قلب المعركة الانتخابية) قد برهنت على الأهمية الجديدة للجهد السياسى لجناح الاتحادات الصناعية بالحركة العمالية . أما الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فقد اضطر الى الوصول لنفس النتيجة بفضل الموافقة على قانون تافت ، وهارتلى عام ١٩٤٧ ، لذلك بدأ فى انشاء رابطة خاصة به تدعى « الرابطة العمالية للتربية السياسية » وفى عام ١٩٤٨ عندما أجريت الانتخابات فى تلك السنة أثبتت النتائج أنها كانت تساوى المبالغ التى صرفت عليها من قبل مجلس التنظيمات الصناعة .

ولكن ما هو الدور الذى يمكن أن تقوم به المنظمات العمالية فى السياسة الأمريكية ؟ ان هذا السؤال لم يزعج الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى على وجه الخصوص . فان قيام نشاط سياسى للاتحاد الفيدرالى قال عنه جورج مينى السكرتير المالى « ليس معناه تحولا عن الفلسفة السياسية القديمة للاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى وهى تلك السياسة التى تنادى بالآتى اهزم عدوك وكأنه صديقك ... ان هده الفلسفة مازالت حتى اليوم مثل ما كانت عليه عندما نادى بها صموئيل جومبرز من سنوات عديدة » أما الفكرة

الحيادية السياسية دون بقية المداخل السياسية الأخرى فكان من المتوقع لها أن تنتهى بسبب عدم فاعليتها اذ أنها كانت تتجنب أى ارتباط رسمى مع الكيانات السياسية الأخرى كما أنها كانت لا تنادى بضرورة انشاء منظمة مستمرة لها (الواقع أن الاتحاد لفيدرالى لم يكن لديه أى ادارة سياسية قبل انشائه للرابطة العمالية للتربية السياسية ، ولكن كان للموقف الحيادى (ومن خلفه قوى كبرى تدفعه الى الأمام) من المزايا ما يجعله جديرا بالتمسك به وخاصة حين تبنى الترشيحات التقدمية وساند القوة العمالية المساومة مع الحزبين . علاوة على ما تقدم كانت نظرية الحياد قد ضربت جذورها بعمق فى التفكير الاتحادى العمالى وخاصة فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وحده . كما أن الرغبة فى التمسك بالشخصية المستقلة والخوف من الارتباطات المعقدة التى كانت تزعج أعضاء الاتحادات الصناعية التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية .. قد دعمت من قوة الفكر الحيادية حتى أن فيليب موراى انفجر فى عام ١٩٤٢ قائلا « انى أتحدث عن نفسى ، أنا لست فى حالة عقلية أن أقول للحزب الديمقراطى[3] أو أى حزب آخر هانحن أشخاص أذلاء وبؤساء ونحن مستعدون أن نقدم أجسامنا وأرواحنا ، وفى حالة من الاستسلام الذليل » وللحقيقة كانت لجنة العمل السياسى التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية تتبنى هى أيضا وباستمرار الفكر الحيادى، وكان التيار الداخلى والمحمل بهذا الفكر يندفع الى السطح وباصرار كل مرة يشترك فيها العمال فى الحياة العامة الأمريكية .

الا أن المحيط السياسى صار أقل احتفاء بفكرة الحياد عاما بعد عام . وأصبح البقاء فى منطقة التوازن بين الحزبين ، كما كان يريد جومبز سياسة لا يمكن الاستمرار عليها . لذلك أخذت أصوات العمال (التى كان يتقاسمها الحزبان) تميل بوضوح نحو طوابير

الحزب الديمقراطى منذ أيام الرئيس ويلسون وهكذا كان موقف القوى العاملة من الحزب الديمقراطى منذ العشرينات وفى فترة الخطة الاقتصادية الجديدة . وكذلك كانت الحركة الحيادية تمثل الجناح المتواضع فى الحركة العمالية الأمريكى لم يتنكروا لفلسفته القديمة وقال جورج مينى ان اهتمام العمال ليس منصبا على كيفية ادارة سياسة البلاد ، وانما اهتمامنا كله موجه نحو حماية أنفسنا » . فلكما اتسعت دائرة اهتمامات العمال بالأمور العامة كلما قلت قدرتهم على التعامل بالتساوى بين الأحزاب .

وعندما ناشد الجمهورى التقدمى واين مورس مساندة الاتحاد للأجنحة المتحررة فى كلا الحزبين رد والترريذر بقوله :

« فى هذه الحالة سيمتنع كل من الحزبين من اتخاذ موقف حازم وحاسم لترجمة وتطبيق هذه السياسة لأن جهود أى حزب منهما ستكون موجهة نحو القضايا الأساسية » .

ومنذ البداية كان واضعو الخطط فى لجنة العمل السياسى التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية قد رأوا أن رسالتهم الحقيقية هى تدعيم الحزب الديمقراطى لأنه من الخطأ « أن ندعى أن هناك أى امكانية فى تحقيق أى تأثير داخل الحزب الجمهوري ... لذلك فنحن نوصى بأن نعمل على تنفيذ خططنا من خلال الحزب الديمقراطى » . وبصرف النظر عن الموقف الحيادى الرسمى للجنة العمل السياسى التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية الا أن التطبيق العملى أوضح أنه عندما يكون هناك أى مرشح ديمقراطى ولو كان تافها فهو يستطيع عادة أن يضمن مساعدة هذه اللجنة له مهما كانت مزايا منافسه .

ان ذلك الانحياز نحو الحزب الديمقراطى يفسر السبب فى فشل صديق مجرب مثل السناتور روبرت لافوليت الابن عام ١٩٤٦ عن ولاية ويسكونسين . ويفسر اضطرار وأين مورس فى وقت متأخر بعد ذلك أن ينضم الى الحزب الديمقراطى .

وقد ساعدت شخصية الرئيس روزفلت والحماس الذى قوبلت به الخطة الاقتصادية الجديدة على أن يسلك مجلس التنظيمات الصناعية هذا الطريق بسهولة . وأما الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فكان (من منطلق موقفه الحيادى) لا يتدخل فى تأييد المرشحين للرئاسة أو للأحزاب . الا أن هذا الموقف الحيادى ما لبث أن تهاوى فى عام ١٩٥٢ عندما أيد الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى انتخاب الرئيس ادلاى ستيفنسون .

أما اذا أمعنا النظر داخل هذا الارتباط الفعلى مع الحزب الديمقراطى فاننا نلاحظ نوعا مختلفا من النضال العمالى . فعند قيام مجلس التنظيمات الصناعية عادت الأحلام القديمة باذشاء حزب مستقل يعتمد على الاتحادات الصناعية المناضلة كقاعدة سياسية واسعة تضم العمال والفلاحين وغيرهم من المجموعات الأخرى مثل تلك التى خاطبها لويس فى النصف الأول من عام ١٩٤٠ حين كان يفكر فى جدية تامة فى انشاء حزب ثالث (وهذه المجموعات هى شباب المؤتمر القومى والجمعية الوطنية لترقية الملونين ومؤتمر الزنوج الأمريكان وحركة المهاجرين الى المدينة لكبار السن) .

أما الحرب العالمية الثانية فقد أنعشت الحماس لانشاء حزب ثالث كردفعل وانحراف مع سياسة الحقوق المشروعة المعلنة من الحزب ومن جهة أخرى كتفيير سياسى لكفاح العمال من الرتب الصغيرة فى داخل الاتحادات العمالية . ففى مدينة نيويورك أعلن

اسم مرشح له لمنصب حاكم الولاية في انتخابات عام ١٩٤٢ ان هذا الحزب الذى قام عام ١٩٣٦ بواسطة مجلس التنظيمات الصناعية كان يهدف فى أول الأمر أن يضم أكبر عدد من أصوات الاشتراكيين لانتخاب الرئيس روزفلت . وفى عام ١٩٤٣ تبنى حزب العمال الأمريكى مؤتمرا للاتحادات الصناعية ، تحت شعار « تنظيم قوى العمال فى المحيط السياسى بعيدا عن أى حزب آخر » . وفى ميتشجان كون أعضاء اتحادات السيارات فى مدينة ديترويت « اتحاد ميتشجان الفيدرالى للكومنولث » بعد أن وافق مجلس التنظيمات الصناعية على انشاء حزب ثالث ، وكان على نمط الاتحاد الفيدرالى الكندى الموجود فى مدينة أونتاريو عبر حدود الولايات المتحدة . وأهمية هذه الثورة التى انتشرت فى عدد من الولايات الصناعية وضمت عناصر هامة من صناعة الملابس والنسيج والسيارات المتحدة انها تمكننا من قياس رد الفعل الذى ظهر فى صفوف انصار العمال داخل الحزب الديمقراطى ، ففى سيرته الشخصية أشار دافيد موروناالد الى أن لجنة العمل السياسى كانت قد بدأت فى خطوات قهرية لتغيير الاتجاه نحو حزب عمالى ثالث . وقال فيليب ميورى ان اللجنة « كانت لا تسمح بأى خطوة فى هذا الاتجاه » . وكان أغلب نشاطها قد انصرف لقمع مثل هذا الهياج السياسى قبل ابتداء معركة الانتخابات عام ١٩٤٤ . وقال أحد المسئولين فى مجلس التنظيمات الصناعية بعد نجاح روزفلت « أن ذلك يؤكد صحة قرارنا ... ونحن نؤكد قرارنا هذا مرة أخرى ونرفض رفضا باتا جميع الاقتراحات بانشاء حزب ثالث » .

وحين قدم عالم الاجتماع أ . رأيت ميلز عرضه عن زعماء العمال عام ١٩٦٤ اكتشف ان هناك تناقضا ظاهرا فى أفكارهم نحو انشاء

حزب عمالى جديد . ولما سألهم عما اذا كانوا يحبذون قيام مثل هذا الحزب خلال سنتين أو ثلاث أجاب ٢٢٪ من الرسميين فى مجلس التنظيمات الصناعية و ١٣٪ فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى بكلمة « نعم » ولكن ماذا بعد عشر سنوات ؟ ان الاجابة بالايجاب قفزت الى ٥٢٪ فى مجلس التنظيمات الصناعية و ٢٣٪ فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى . أما ممثلو الاقاليم فى مجلس التنظيمات الصناعية (وهم أهم مجموعة مؤثرة داخل المجلس) فقد قفزت نسبتهم من ٨٪ الى ٦٥٪ وهو رقم مذهل . ان ذلك يدل على أن الحركة العمالية تواجه حيرة سياسية عنيفة . بالرغم من معارضة لجنة العمل السياسى لفكرة انشاء حزب سياسى الا أنها كانت تعود الى الفكرة بشكل منتظم . حتى أن واضعى الخطط كانوا لا يحاولون بغض النظر عن الحاجة الى حزب عمال بعد ذلك . ومن جهة أخرى كان آخرون يرون أن الاستقلال سوف يكلف الحركة العمالية ثمنا باهظا على المدى القصير وقال ميورى قبل انتخابات عام ١٩٤٤ « ان حزبا ثالثا لن يفيدنا بشىء وانما سيبذر الشقاق بين العمال والقوى التقدمية وتكون النتيجة انتصار الأعداء السياسيين وفوزهم فى الانتخابات .

فهل سيأتى اليوم الذى ستدفع فيه القوى العاملة هذا الثمن من أجل وضع الأساس لقيام حزب جديد ؟ من المؤكد أنه لن يأتى اليوم والرئيس فرانكلين روزفلت حيا . فمن كان يؤيد قيام حزب ثالث فى فترة الحرب لم يعارض اعادة انتخابه لرابع مرة وبقيت قبضته على الأمور قوية حتى النهاية بالرغم من أنه لم يكافىء العمال على مساعدتهم له التى كان لا حد لها فى انتخابات عام ١٩٤٤ . ولم يحاول روزفلت أن يخفف من الصيغة المكروهة لتجميد الأمور فى مصانع ليتل للصلب . ولكنه خرج فى يناير ١٩٤٥ بقانون للخدمة

الوطنية عارضه العمال بكل مرارة . وبوفاة « البطل » كما لقبه مجلس التنظيمات الصناعية فى نعيه فى ابريل ١٩٤٥ بدأ الرباط الذى كان يربط بين الحركة العمالية والحزب الديمقراطىفى التحلل

وكان هارى ترومان رجلا مختلفا عن روزفلت من وجوه كثيرة . صحيحان روزفلت ومعه مساعديه قد أدار بمهارة معركة ترشيح نائب الرئيس فى مؤتمر عام ١٩٤٤ وذلك باصطناع حملة تأييد مزيفة لصالح السيناتور المحافظ جيمس ف . بيرنيز . وأيضا بالانتشار الذكى لنشاط هيلمان الوفى الذى بذل جهدا شاقا للحصول على مساعدة مجلس التنظيمات الصناعية وكان مصرا على اغراق نائب الرئيس هنرى والاس بالتهم، صحيح أيضا أن ترومان قد شغل مكان الرئيس الراحل فى جدية فى لائحته للحقوق المدنية الاقتصادية . ولكن ما لبثت أن فترت حرارة التأييد التى كانت قد أظهرتها القوى العاملة أول الأمر لسبب واحد هو أن برنامج ترومان للتغيير وللعودة الى الأحوال السابقة قد فشل فشلاكاملا تقريبا . أما فشل ترومان فى السيطرة على أعضاء الحزب فى مجلس الشيوخ فقد ساعد على عودة ائتلاف المحافظين للظهور فى صورة كانت أقوى مما كانت عليه فى أى وقت من الأوقات . فاقتراحاته عن فترة ما بعد الحرب قدتلاشى ،الواحد بعد الاخر . : الاصلاح الضريبى والتأمين القومى ضد البطالة ، ورفع مستوى الأجور ، ولائحة العمل الكامل ، والرقابة الدقيقة على الأسعار . أما كياسته التشريعية فقد كانت فى غاية السوء فقد زادت من صدمة رجال الاتحادات وزعمائها عما قبل بسبب فعله القوى والعنيف تجاه موجة الاضرابات التى قامت بعد الحرب . ففى ديسمبر ١٩٤٥ قدم اقتراحا بتكوين مجلس لتقصى الحقائق وفترات للتهدئة (تصبح فى أثنائها الاضرابات أمرا غير قانونى) وأثار هذا الاقتراح رد فعل

عنيف ومرير عند فيليب ميورى فأعلن اتهامه للرئيس بأنه قد خان « الخطة الاقتصادية الجديدة » ... وحين اندلعت الاضرابات فى صفوف العمال (عمال السكك الحديدية) والذى عم البلاد فى مايو ١٩٤٦ طالب ترومان بمنح الحكومة سلطة مطلقة تمكنها من وضع يدها على الصناعات الحيوية وتجنيد المضربين الذين يرفضون العودة للعمل وفرض غرامة مالية وحبس زعماء الاتحادات التى ترفض التعاون . لذلك كان كل قسم صغير فى الحركة العمالية يدين ترومان حتى أن وايتنى رئيس عمال السكك الحديدية وصف اقتراح ترومان بأنه « اللحمة والسدة للفاشية » وتعهد ايضا بصرف كل المبالغ التى فى خزينة الاتحاد لاسقاط ترومان فى انتخاب عام ١٩٤٨

فاذا كانت قدرة العمال السياسية على رؤية التوقعات تبدووكأنها غير قابلة للاصلاح فهى لم تتخبط كما فعلت أثناء فترة العودة الى الاحوال الطبيعية هذه. فقد اعلن فيكتور ريذور فى ديسمبر ١٩٤٥ ما يلى « لقد ان الآوان ليبعد العمال أنفسهم عن الحزبين القديمين وأن يصمموا على انشاء قاعدة من العمال مستقلة لقيام حزب وطنى » . وفى ٢٠ سبتمبر ١٩٤٦ أصدر ترومان قرارا بفصل هنرى والاس من الحكومة لأنه كان رمزا للخطة الاقتصادية الجديدة. وفى الاسبوع التالى لذلك أعلن ٣٠٠ مندوب من مجلس التنظيمات الصناعية ومعهم العديد من حلفائهم المختلفين ادانتهم للحكومة (حكومة الرئيس ترومان) وذلك فى « مؤتمر شيكاجو للتقدميين » وترتب على ذلك تكوين « المدنيون التقدميون الأمريكان » فى ديسمبر ١٩٤٦ وأصدر بيانا حذر فيه أنه « اذا كان الحزب الديمقراطى يتودد الى الشعب للحصول على امتيازات ثم يحشون الشعب بعد ذلك فانه يسعى للقضاء على نفسه وحينئذ سيستحق الفناء . لذلك فانا لا نستطيع استبعاد امكان قيام حزب سياسى جديد » .

ولكن هذا التهديد لم يتبلور عن شىء ولكن الذى حدث هو أن حركة « المدنيين التقدميين الأمريكان » تحولت خلال عام ١٩٤٧ الى حزب ثالث وعلى راسه هنرى والاس التقدمى وأعلن تحديه وكان يشبه « تحدى الحزب التقدمى » عام ١٩٢٤ وحزب الشعب فى السبعينات من القرن الماضى . ولكن حركة والاس هذه لم تصبح أداة لاتحادات العمال بل على النقيض فقد شغلت الاتحادات بموضوع نظام الحزبين وكان الضرر الذى وقع فى عام ١٩٤٧ - ١٩٤٨ نتيجة سياسة العمال الجديده ضررا بالغا فلم يستطع أحد اصلاحه . ثم جاءت الحرب الباردة التى كان من آثارها اعادة ترتيب القوى المتحررة فى البلاد فى صف واحد . ففى ناحية كانت تقف حركة « المواطنين التقدميين الأمريكان » وقد جمعت حولها جميع العناصر التى انتقدت سياسة الولايات المتحدة التى أدت الى الانهيار العظيم . وفى الناحية الأخرى كان « الأمريكيون للعمل الديمقراطى » تشن حملاتها ضد الشيوعيين كما كان يفعل سلفها « الأتحاد من أجل العمل الديمقراطى » حين كان يهاجم فى اصرارابان مدة الحرب « الجبهة الشعبية وقد أعلن « الأمريكيون للعمل الديمقراطى » ما يلى « نحن نرفض أى نوع من الارتباط مع الشيوعيين أو مع المتعاطفين معهم فى الولايات المتحدة . وكانت بهذا الاعلان انما تحدد مفهومها الذى يختلف عن مفهوم « المواطنين التقدميين الأمريكيين » . أما عن السياسة الخارجية فان انتقال « الأمريكيين من أجل السمل الديمقراطى » من مركز الوسط الى التأييد المطلق لحكومة الرئيس ترومان وخاصة بعد اصدار مشروع مارشال والوعود بالمساعدات الاقتصادية السخية لدول أوربا التى حطمتها الحرب فانه ساعد على اختفاء ملامح (الخطة الاقتصادية الجديدة » وعلى استراتيجية الانضباط التى كانت حكومة ترومان تطبقها . أما عن الاصلاحات الداخلية فلم يكن هناك أى خلاف كبير بين المواطنين التقدميين الأمريكيين و « الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى » .

فقد أعلن كل منهما أنه الخلف الشرعى للخطة الاقتصادية الجديدة. وعلى أى حال فان موقفهما متشابه جدا لدرجة أن هذا التقارب يمنع دخول أى شعور بالتضحية الى نفوس اتباع جماعة « الأمريكيون من أجل العمل الديمقراطى . « (من أجل السياسة الخارجية أو العداء للشيوعيين أما وجه الاختلاف بين هذين التشكيلين الصاعدين وهو أمر حاسم على المستقبل السياسى للحركة العمالية فكان يتصل بمسألة الانتماء السياسى : كانت جامعة « المواطنين التقدميين الأمريكان » تختار خط الحزب الثالث بينما ربطت جماعة « الأمريكيين من أجل الديمقراطية » نفسها بمصير الحزب الديمقراطى .

وعلى هذه الأرضية الجديدة أعيد التوزيع للقوى . وكان من بين الأنصار الاوائل لجماعة«الأمريكين من اجل الديمقراطية»دافيد دوبنسكى، عضو الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى عن اتحاد عمال ملابس النساء واميل رييف عضو اتحاد عمال النسيج التابع لمجلس التنظيمات الصناعية ،وولتر ريذور وكانوا جميعا من الأعضاء المؤسسين لهذه الرابطة وكان هؤلاء الثلاثة يكونون قلب المناضلين لانشاء حزب ثالث داخل الحركة العمالية ومن العلامات المقلقة للتصادم نتيجة للحرب الباردة كان انكماش عناصر الجبهة الشعبية . وفى ابان الحرب العالمية الثانية اتضح لحكومة الرئيس روزفلت أن مؤيديها من الشيوعيين (والذين كانوا يتواجدون داخل مجلس التنظيمات الصناعية وفى لجنة العمل السياسى والتنظيمات الأخرى المتعاونة معها من الطبقة الوسطى (كانوا أشد شراهة من أى أعوان أخرين . ولم تزد مساعدة الشيوعيين عن تأييد مرشحى الحزب الديمقراطى فى نيويورك ونيوجرسى . أما أعضاء الجبهة الشعبية فانهم لعبوا دورا قياديا فى معركة لجنة العمل السياسى لمناهضة انصار انشاء حزب ثالث فى ٤٣ ـ ١٩٤٤ وعلاوة على ذلك

اشتركت مع سيدنى هيلمان في الاستيلاء على مقر حزب العمل فى نيويورك والذى كان قد أسسه دوبنسكى وهكذا وقف حزب الفلاح العامل الى الاتحاد مع الديمقراطيين في ولاية مينيسوتا وكانت تصف أى شعور حتى ولو كان صغيرا نحو حزب ثالث بانه دعوة للتشكك والانقسام وغير وطنية . أن هذه الفكرة كانت تظهر فى صورة مختلفة منذ بداية الحرب الباردة وحينئذ بدأ (ترومان يتحول الى داعية من دعاة الحرب .

أما فيما يختص بمجلس التنظيمات الصناعية فتلبية لدعوى فيليب موراى فقد كان فى أول الأمر منسجما مع حلفائه من اليساريين اثناء فترة الحرب وسبب ذلك يعود الى أن المجلس كان يعادى سياسة ترومان الداخلية أكثر مما كان يعادى سياسته الخارجية . ثم جاءت انتخابات الكونجرس عام ١٩٤٦ وكانت نكبة على مجلس التنظيمات الصناعية اذ أعطت السيطرة على مجلس الشيوخ والنواب الى الحزب الجمهورى وقد بين مدى الخسارة السياسية التى الحقت من وراء تحالفه مع اليسار . ولهذا السبب كان أول عمل قام به موراى هو أن يتقهقر بسرعة ويلتزم بالتمسك بسياسة الحياد التى تؤمنه ضد أى خسائر فالتزم بعدم المحاباة فى علاقته مع رابطة « الوطنيين التقدميين الامريكان » ورابطة الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى . ولما أصبحت رابطة « الوطنيين التقدميين الامريكان » حزبا سياسيا له القدرة على الاعتراف بانتصار الحزب الجمهورى عام ١٩٤٨ ولما كانت رابطة « الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى قد جعلت من نفسها الناطق بالسياسة الجديدة « الرأى العام وسياسة مناهضة الشيوعيين فقد كان اندفاع الأحداث سببا فى انتماء موراى الى معسكر رابطة « الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى » . ولأول مرة يربط مجلس التنظيمات الصناعية نفسه بصلات قوية وفعالة مع الفئات

الأخرى على أمل أن يقوم على تلك الصلات سياسة عمالية جديدة مستقبلا . ولكن هذا النشاط كرس لا من أجل حزب ثالث ولكن تلك الصلات سياسة عمالية جديدة مستقبلا . ولكن هذا النشاط كرس لا من أجل حزب ثالث ولكن من أجل اعادة انتخاب هاري ترومان

أما داخل مجلس التنظيمات الصناعية فقد كانت المشاكل السياسية تمتزج بالازمات المتصاعدة حول الشيوعية . وكانت هذه الأزمات تظهر منذ البداية فى جميع أعمال المجلس وكان فيليب موراى مثل سلفه جون لويس قد قبل الشيوعيين من أجل مساهمتهم الكبيرة فى حركة الأتحادات الصناعية الا أنه كان حريصا جدا على مراقبتهم داخل المكتب الاقليمى للمجلس (وخاصة فى مكتب اتحاد عمال الصلب الذى كان يرأسه) ولكنه كان يترك لهم الحرية فى الاتحادات الفرعية وقرب انتهاء الحرب العالمية كان الشيوعيون يتولون قيادة ١٤ مكتبا من ٣١ مكتبا اتحاديا (وهذا يمثل ١٥٪ فقط من مجموع عدد الأعضاء فى الاتحادات التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية وفى مؤتمر عام ١٩٤٦ كان جناح اليسار يسيطر .. على (ثلث) عدد المندوبين وهنا أصبحت الشيوعية مسألة داخلية متفجرة تنشر الخلافات المريرة فى بعض الاتحادات . وفى كل مكان تعمل على انقسام الحركة العمالية تجاه سياسة الحرب الباردة وأبعد من ذلك مسألة الولاء والوطنية .

أما موراى وكان كاثوليكيا مخلصا فقد وقع تحت ضغط « جمعية الأتحادات الصناعية الكاثوليكية » (وهى جمعية اشتهرت بعدائها للشيوعيين) فقد صبره فى وضوح . ولذلك وبتحريض منه تبنى مؤتمر ١٩٤٦ قرارا ، يدعو الى ادانة محاولات الحزب الشيوعى أو الأحزاب السياسية الأخرى وانصارهم فى التدخل فى أعمال مجلس التنظيمات الصناعية » . ثم أدخل تعديل على دستور مجلس

التنظيمات الصناعية يحرم على الهيئات الرسمية فى المدن والولايات (وكان كثير منها معاقل للشيوعية) من التدخل فى النزعات السياسية داخل المجلس . ورضخ الشيوعيون رضوخا مهينا حتى أنهم صوتوا الى جانب القرار الذى يدين التدخل الشيوعى فى المجلس . وكان موضوع الجزء الثالث السبب فى ظهور الأزمة على السطح . فبعد الانتصارات التى حققها الحزب الجمهورى فى ١٩٤٦ وافق مجلس الشيوخ على قانون تافت ـ هارتلى الذى اذانته الحركة العمالية فى ذلك الوقت بشكل عريض على اساس أنه قانون تأديبى .

أما اعتراض ترومان عليه والذى ألغاه المجلس فقد أكد لزعماء الحركة العمالية مرة ثانية قيمة وجود صديق لهم فى البيت الأبيض : لأن قانون تافت ـ هارتلى كان سيصبح أكثر عنفا لولا حاجته الى أصوات المعتدلين توقعا لاستخدام ترومان لحق الاعتراض . وكان هذا القانون سببا فى الحط من شأن الحركة العمالية واذا لم يكن هذا القانون قد ألغى لكان النجاح فى عام ١٩٤٨ من نصيب الحزب الديمقراطى . فقد كان هذا القانون من أقوى أسباب الثقة بين العمال والرئيس ترومان لقد أخذ الرئيس ترومان فى اعادة الجسور بينه وبين الحركة العمالية واعادة تأكيده بالالتزام باجراء اصلاحات تقدميه . واذا كان لزعماء الاتحادات العمالية ان يختاروا احدا غيره (وكان مجلس التنظيمات الصناعية وكذلك لجنة العمل السياسى قد وقع اختيارها على الجنرال ايزنهاود فى وقت من الأوقات فانهم فى النهاية سيستقر رأيهم على ترومان ومن ثم وجد ترومان تأييدا قويا من جميع زعماء العمال ماعدا لويس حتى أ . ف . ويتنى زعيم عمال السكك الحديدية الذى كان ينتقده نقدا لاذعا فى الماضى .

وفى يناير ١٩٤٨ وفى اجتماع المجلس التنفيذى تحدى مجلس التنظيمات الصناعية الشيوعيين فاستنكر المجلس ترشيح دالاس وكان

الشيوعيون فى ذلك الوقت قد ألزموا أنفسهم بتأييد الحزب التقدمى بعد تردد طويل .

ولم يكن هذا النصر كافيا فى نظر مجلس التنظيمات الصناعية . فلما فاز ترومان فى انتخابات الرئاسة (بغير توقع) تأرجح ميزان القوة الداخلية بشدة نحو اليمين فقام مجلس التنظيمات الصناعية على الفور بشن هجوم عنيف على الشيوعيين وكانت انتخابات ١٩٤٨ اختبارا للولاء حتى أن وولتر سأل « هل سيمنحون ولاءهم لمجلس التنظيمات أم للحزب الشيوعى » ؟ وكان تأييد ترشيح ريذور معناه تقديم الأهداف السياسية على المصالح الحقيقية للاتحاد العمالى وهذا خروج لا يغتفر أدى الى انفجار الاتحادات التى يسيطر عليها الشيوعيون عام ١٩٤٩ .

وكان وجود الشيوعيين منذ مدة سببا فى اعاقة قوة الدفع داخل مجلس التنظيمات نحو تكوين حزب ثالث وذلك بان قسمت مجموعات الناخبين من اليسار مما ادى الى اضعافهم بل واكثر من ذلك كان وجود الشيوعيين عاملا على عدم الاهتمام باصول ومصادر قوة الدفع هذه . وكانت الاحداث التى ابعدت الشيوعيين هى نفسها التى احرقت جذور السياسات الاستقلالية للعمال . ولذلك بعد مؤتمر مجلس التنظيمات الصناعية عام ١٩٤٨ مباشرة اعاد المجلس تاكيده على « سياسة المسالمة فى تاييد » القوى التقدمية فى كل من الحزبين الكبيرين « واكد ايضا على رفضه » فكرة قيام حزب ثالث لان ذلك يؤدى الى انقسام القوى التقدمية وذلك فى « مصلحة الرجعية » . وجاء الاعتراض الوحيد لهذا الراى من جانب الشيوعيين الذين كان مصيرهم قد تحدد بالفناء .

.وكانت الحرب الباردة ١(فى هذا الوقت تدفع الاتحادات العمالية غير الشيوعية دون أن يشعروا الى علاقات عملية مع الحكومة الفيدرالية . والحقيقة كان الاتحاد الفيدرالى للعمال يقوم بحربه الباردة بينما كانت واشنجتون تقيم الاحتفالات « بالتحالف العظيم » كان ، الاتحاد الفيدرالى بالرغم من أن القتال مازال مستمرا فى أوروبا وكان يجمع الأموال ويعد الكوادر اللازمة للمعاونة على « اعادة نهوض اتحادات عمالية فى أوروبا (اتحادات قوية وحرة) تستطيع مقاومة السيطرة الشيوعية وكانت الشخصية الأساسية وراء جهود الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى هو دافيد دوبنسكى .

الذى كان من زعماء حركة الحزب الثالث فى نيويورك والشخصية القوية والعنيدة فى حركة التمرد السياسى ابان فترة الحرب (وكان من مساعديه جيه لافستون الذى أصبح المخطط الرئيسى للبرنامج الدولى للاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى) . أما مجلس التنظيمات الصناعية (من جهة أخرى فقد اشترك (برغبته) فى مؤتمر الاتحاد الصناعى البريطانى بجانب الشيوعيين الأوربيين والمنظمات السوفيتيه عام ١٩٤٥ من أجل السعى لانشاء « الاتحاد العالمى لاتحادات العمال الصناعية » وكان ظهور التوترات الدولية خاصة بسبب مشروع مارشال سببا فى نشوب الخلاف بين مجلس التنظيمات الصناعية والشيوعيين . وما أن حل عام ١٩٤٨ حتى كان مجلس التنظيمات الصناعية يعمل جانبا الى جنب مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فى مشاركة الاتحادات الصناعية الأوربية فى برنامج لعودة الانتعاش الاقتصادى . جاء العام التالى ليشهد المنافسين الامريكيين وهما يشتركان معا فى المساعدة على انشاء « الاتحاد الدولى للاتحادات الصناعية الحرة » فى وجه « الاتحاد العالمى للاتحادات الصناعية » .

ان التورط فى المسائل الدولية كانت له آثارابعد من مجرد التغيير الذى طرأ على فهم القوى العاملة للسياسات الداخلية . فحتى تستطيع الاتحادات العمالية . الأمريكية القيام بعملها فى أوروبا (. وبعد ذلك فى العالم الثالث ، فانها فى حاجة ماسه الى موارد ومعونات من الحكومة وهذه بدورها اكتشفت بسرعة فى تلك الاتحادات أداة فعالة لخدمة السياسة الأمريكية الخارجية . لذلك فقد تمت علاقات متشابكة وعميقة ابان الخمسينات فبالاضافة الى قرارات الاتحاد بتأييد سياسة الحرب الباردة كانت الروابط العملية تقف دون أى اندفاع نحو سياسة عمالية مستقلة . وظهرت وحدة الآراء داخل مجلس التنظيمات الصناعية التى سرعان ما انتشرت بل وأخذت فى التقارب بين المتنافسين واستقرت سياسة القوى العاملة على اتباع طريق مستقبلى محدد . ان اندماج الاتحاد الفيرالى للعمال الأمريكى مع مجلس التنظيمات الصناعية وربط قواهما السياسية داخل « لجنة التربية السياسية » كوكيل على الالتزام الذى لا رجعة فيه بنظام الحزبين .

لقد عرف عن الرئيس روزفلت أنه ساعة أن يخلو الى نفسه فان تأملاته تطوف فى فكرة اعادة ترتيب الصفوف (الذى لابد منه ، فى الحزبين الكبيرين . وقد فرضت هذه التأملات تأثيرا كبيرا تصالحيا على الجيل الجديد من القوى العاملة التقدمية حتى ان وولتر ريذور أعلن عام ١٩٦٠ لصحفى بريطانى « نحن نشعر بأنه بدلا من ننشيء حزبا ثالثا (حزب عمالى يجب علينا أن نعيد ترتيب الصفوف بحيث تضم كل القوى التقدمية فى حزب والمحافظون فى حزب آخر » . ولا شك فى أن الجميع كانوا يدركون أن الحزب الديمقراطى هو الذى سيستلم راية هذه الفكرة ويناضل (بالرغم من سياسته السلمية ، من أجلها . وقال ريذور في حديثه الى الصحفى البريطانى « ان الحزب الديمقراطى يعلن دائما عن تبنيه لسياسيات

عظيمة وبرامج تقدمية فى كل مؤتمر من مؤتمراته كأنها برامج لحزب عمالى . ولكن عندما يتولى الحزب السلطة فانه لا يستطيع أن يترجم هذه الخطب التى تلقى قبل الانتخابات الى تشريعات محددة لأنه حزب لكل من فيه من تيارات وهكذا ثبت (من أزمات بعد الحرب ، هدف سياسى آخر للحركة العمالية ألا وهو : أن يتم التحول الذى بدأته فى أثناء فترة الخطة الاقتصادية الجديدة ويصنع من الديمقراطية حزبا يمثل بصدق الرجل العادى الامريكى .

V

أُعدت مصادر كبيرة من أجل التنفيذ . وعلى الأسس التى قامت عليها رابطة المواطنين التقدميين الأمريكيين التابع لمجلس التنظيمات الصناعية وعلى أسس الرابطة العمالية للتربية السياسية التابعة للاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى بدأت لجنة التربية السياسية (المنبثقة من اشتراك مجلس التنظيمات الصناعية مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى نشاطها فى جميع البلاد بالتوازى مع القواعد السياسية للأمة . وقد وصل نشاط اللجنة فى المناطق التى بها اتحادات عالية الكفاءة الى مستوى المدن الصغيرة واستطاعت هذه اللجنة أن تجند اعدادا ضخمة من المتطوعين فمثلا : بلغ عددهم ١٩١,٠٠٠ قبل عمليات انتخابات (١٩٦٨ بأسبوع واحد وقد تميز عمل اللجنة بدرجة عالية من مهارة المحترفين : مديرون يعملون كل الوقت على مستوى الولايات وكذا على مستوى المدينة الرئيسية وتكليف تام للجان ادارات الاتحادات والمنظمين بالاضطلاع بالمهام السياسية طوال شهر المعركة وجهاز مستعد دائما للعمل فى أى وقت وكفاءة فنية عالية وحتى أنه حين أرادت الجمعية الوطنية اصدار دليل الناخب أخذت دليل لجنة التربية السياسية وذهب تأييد الحركة العمالية للحزب الديمقراطى مصدرا كبيرا يعتمد عليه اكثر من غيره للاموال

اللازمة للمرشحين الى ابعد من ذلك اذ أصبحت الحركة العمالية الديمقراطيين وكانت تمدهم بنسبة من المال بلغت (ثلثي) المطلوب انفاقه فى الولايات التى بها تنظيم عمالى عالى الكفاءة مثل ميتشيجان وحوالى ٢٥٪ تقريبا على مستوى الاتحاد المحلى. وقد بلغت مساهمات الاتحاد فى عام ١٩٦٨ رقما قياسيا اذ بلغ ٧,٦ مليون دولار من أجل معركة الحزب الديمقراطى فى الانتخابات حتى أن علماء السياسة قال عنهم « أنهم تنظيم انتخابى للحزب الديمقراطى على مستوى الأمة كلها » .

أما مدى ترجمة هذا الاسهام فى التأثير على الحزب فانه كان مذبذبا بشكل واضح . ففى عا ١٩٤٨ في ديترويت حيث كان اتحاد عمال السيارات يتمتع بقوة هائلة بينما كانت منظمات الحزب الديمقراطى فى حكم الموت فقد سيطر الاتحاد على الحزب سيطرة تامة . ومن جهة أخرى فى شيكاجو كانت منظمات الحزب الديمقراطى تتمتع بقوة كبيرة فانها حددت للاتحاد دوره كتابع لها . وعلى اية حال كلما كان ميزان القوة فى صف منظمات الحزب الديمقراطى توجه نشاطها لدفع الحزب الى اتخاذ سياسة متحررة .

وفى كتاب « القوة العاملة في السياسة الامريكية » عام ١٩٦٩ (الذى عالج صلب الموضوع) قال مؤلف الكتاب ج. دافيد جرينستون عن القوى العاملة انها مثل « دائرة انتخابية عمالية » تتبع الحزب الديمقراطى ولكن الناخبين فيها لا يعملون كممثلين لجماعة معينة دائما يعملون بدافع الاهتمام بأهداف واتجاهات الحرب الكبرى . وكذلك عندما بدأت الجبهة القومية التابعة للحزب فى الانهيار بعد الحرب كانت الاتحادات العمالية تشجع باستمرار على اعادة ترتيب الحزب مشتركة فى هذه الدعوى مع جماعات الحقوق المدنية نيابة عن الأعضاء التقدميين بالحزب الديمقراطى فى أنها كانت تفضل تأييد

الجمهوريين على الأعضاء المحافظين من الحزب الديمقراطى . ففى عام ١٩٦٥ كان عدد أعضاء مجلس النواب عن الجنوب ١٠٦ نواب منهم ١٧ عن الحزب الجمهورى و٨٩ للحزب الديمقراطى من بينهم ٢٤ عضوا ليبراليا او اكثر ان هذا التكامل فى الجناح الديمقراطى (الصرف فى الجنوب (المعتدل) . كما أنها دليل على دور القوى العاملة المتواصل كدائرة « انتخابية » متحررة داخل الحزب . ولم يقف تعبير القوى العاملة عند دورها عند حد اختيار المرشحين بل تعداه بأن سعت الاتحادات فى الدوائر التى تملك الاستعداد اللازم حتى وصلت الى أحياء الزنوج ومناطق الأقليات السياسية . وربما كان الأمر الجدير بالذكر والملاحظة هو أن تحالف الزنوج مع اتحاد عمال السيارات المتحدة في ديترويت أصبح نشاطا ومنتشرا فى جميع المدن فى أنحاء البلاد حتى ان البروفوسور جرينستون لاحظ ان القوى العاملة كانت تقوم بدور الذراع الانتخابى للحزب الديمقراطى أكثر من كونها جماعة ضغط مستقلة » . لانها كانت تهتم بمساعدة المجموعات والمحافل التى تهتم كثيرا بأمور دوائر الحزب السياسية أكثر من اهتمامها بأعضاء الاتحادات أنفسهم » .

ان اختبار جدية هذه الجهود الحزبية تكمن بالتأكيد فى البرامج الناتجة عنها . وكانت أهداف الاتحادات بخصوص الرعاية والمساواة قد عبرت عنها قراراتها وكذا فى الخطب التى ألقيت أمام مؤتمرات الحزب . ولكن كما قال ريدور « أن تكتب خطابا يلقى فى المؤتمر شىء أما أن يترجم هذا الخطاب الى سياسة قومية فهذا شىء آخر . فعند دخول الحزب الديمقراطى الى البيت الأبيض عام ١٩٦٠ (بعد مقتل الرئيس كينيدى) ظهرت رغبة عامة للعمل من داخل المجلس النيابى وهنا برزت قدرة القوى العاملة على العمل التشريعى . فقد استطاع تحالف الاتحاد الفيدرالى للعمال ومجلس التنظيمات

الصناعية (بعيد عن لجنة التربية السياسية من اظهار القدرات على التأثير داخل الأروقة فيما يلى :

ادارة تشريعية على رأسها عضو مجلس نيابى سابق واسع الاطلاع وخبير ـ قسم الاتحادات الصناعية تحت رئاسة وولتر ريذور ناصر بكل قوة الجهود التقدمية ـ ثم التعاون مع بقية عناصر الضغط داخل أروقة المجلس سواء أكانت هده العناصر تتبع الاتحادات العمالية أم لا مساعدات ضخمة لتسهيل الابحاث فى ميدان المواصلات والاعلام .

لقد امتد اعادة توزيع هذه المصادر لتصل الى افاق ابعد كثيرا من مجرد النشاط لجماعة ضغط ـ فكانت انشطة الاتحاد تقوم من داخل التحالف مع قوى اخرى وكانت القوى العاملة هى التى تبادر بالعمل والتنظيم والمساعدة فى تحمل اعباء الاجراءات العمالية دائما . فمثلا المعركة الناجحة فى تطبيق برامج خاصة بالرعاية الاجتماعية والصحية لكبار السن ساعدت الاتحادات العمالية فى وضع القواعد التى قامت عليها اسس تنظيمات كبار السن ثم كان رجل من زعماء العمال الذى يشرف على المجلس الوطنى لكبار السن من المواطنين .. واخيرا كانت المساعدات الفنية والمالية السخية يقدمها الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية . وقد كتب جرينستون فى هذا الصدد يقول انه لولا مساعدات القوى العاملة لما استطاع الدفاع عن حركة برنامج Medicare (الرعاية الصحية للمسنين ، ان يصل الى هذا المستوى العظيم فى منتصف الستينات . وكان ذلك من الامور الملفته للنظر هذا الاعتماد من جانب زعماء الحزب الديمقراطى على القوى العاملة عند النظر فى المسائل التى تعرض على ساحة مجلس النواب او فى البيت الابيض . ففى المعارك التشريعية التى

لم يستطع زعماء الحزب ممارسة ضغوط قوية كانت هناك ايضا القوى العاملة تتقدم وتأخذ دورها فى المساعدة فمثلا ـ صرف ذلك في المناقشات التى دارت حول التمييز فى شغل الوظائف وكذلك النظر فى ضريبة الراى فى لائحة الحقوق المدنية عام ٦٤ ـ ١٩٦٥ م وكذلك فى الدفاع عن قرار المحكمة العليا بخصوص اعادة اعضاء الهيئة التشريعية (وكان ذلك ظاهرا جدا وصد هجمات زعماء الفلاحين فى السنوات ٦١ ، ٦٤ ، ١٩٦٥ .

وعلى وجه العموم يمكن القول بأن الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية كانا معا النصير الذى يعمل من اجل الرعاية للجميع وذلك مما كانا يعملان من اجل مصالحهما الضيقة الا ان الاتحادات اساءت الى جهودها عندما ارادت ان تحول دون طلبات اجراء اصلاحات داخل صفوف الحركة العمالية وهذه الطلبات جاءت نتيجة اكتشاف اعمال فاسدة ومشبوهة وانشطة غير ديمقراطية ظهرت اثناء سماع المرافعات والدعاوى فى جلسات قضية ماك كليلان عام ٥٧ ـ ١٩٥٨ . وعند عرض هذا النوع من الافعال كانت القوى العاملة تسقط فى حالة من الفوضى والارتباك وتفقد هذه اللمسة القانونية الواثقة وتستبدل هذا الصوت المتزن والمتعقل عند مناصرتها للاصلاحات الاجتماعية بمعارضة ذات صوت اجش عالى النبرة وبدون جدوى . ثم صدرت لائحة جريفين لاندرم فى ١٤ اغسطس ١٩٥٩ وكانت اسوأ هزيمة للاتحادات العمالية فى الكونجرس منذ قانون تافت.هارتلى باثنى عشر عاما مضت وبالرغم من الصيغة المعتدلة له التى ظهرت فى المؤتمر قد حوت على وجه الخصوص قيودا على سلطات الأتحادات المالية وانتهى الامر الى ادخال تشريعات قاسية كان من الممكن تجنبها لو ان الحركة العمالية كانت اكثر تعقلا واتزانا .. ان اعمال القوى

العاملة كقوة ضاغطة سياسية تختلف اساسا عن تلك الافعال التى تمارسها عندما تكون قوة مصلحة اجتماعية .

وفى خلال الاعمال التمهيدية والتشريعية التى انتهت باصدار قانون الحقوق المدنية عام ١٩٦٤ ازدادت الرغبة فى النص على ضرورة تطبيق العدالة عند توزيع فرص العمل وللوصول الى هذا كان الامر يتطلب الرجوع الى اصحاب الاعمال والى الاتحادات العمالية على حد سواء وكان فى مقدور «مينى» رئيس المجلس المشترك للاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية ان يرفض اشتراك الاتحادات ولكن بدلا من هذا الرفض فقد عمل على مساعدته وبهذا افسح المجال للوصول الى خطوات اساسية للحصول على حقوق اقتصادية للاقليات .

ان قبول «مينى» الاشتراك هذا يتضمن توقف بعض الخلافات لانه كما اعترف هو نفسه بذلك كل من الاتحاد، الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية لا يملك السلطة لمنع الاعمال العنصرية الموجودة فى بعض الاتحادات المنظمة ولكن لا يمكن ان يكون هناك خلاف حول الشروط المكرر الخاص بحق العمل كما نص عليه قانون تافت ـ هارتلى (الفقرة ١٤ ب) وحتى عام ١٩٦٥ كانت ١٩ ولاية قد اصدرت القوانين التى تحرم وجود مصانع اتحادية وكانت الجهود الكبيرة هى التى منعت بقية الولايات من اصدار مثل هذه القوانين لذلك لم يكن هناك اى هدف احب الى القوى العاملة من هدف الغاء الفقرة ١٤ ب ومن آثار النجاح الساحق الذى حققه الرئيس ليندون جونسون فى انتخابات ١٩٦٤ واعطائه الوعد بالمساعدة فى الغاء الفقرة ١٤ ب قام الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى المتضامن مع مجلس التنظيمات الصناعية بجهود جبارة داخل اروقة الكونجرس وقدم مشروعان متعاقبان وكان المشروع

الاول قد قدم بناء على طلب الرئيس ا جونسون ويقترح فيه تاجيل الغاء المادة ١٤ ب الى ما بعد الانتهاء من النظر فى برنامج « المجتمع العظيم » وهذا معناه الفرص لتجريح طلب الالغاء امام الخطب الطويلة التى ستلقى فى مجلس الشيوخ لتمنع الموافقة عليه . والثانى كان اثناء المعركة من اجل اعادة التعيينات لقد صاغ السيناتور الايفيريت ديرسكون تعديلا اساسيا يهدف الى تخفيف قرار المحكمة العليا ولكنه تعرض للنقد الشديد لنزعه حملة الخطب التى تهدف منع الغاء المادة (١٤ ب وكان فى استطاعة الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى التضامن مع مجلس التنظيمات ان يقوم بعملية مقايضة مع ديركسون وفى كلا الحالتين فضلت التنظيمات العمالية المصلحة الكبرى على مصلحتها الشخصية وهكذا فشلت فى الحصول على الغاء الفقرة ١ ١٤ ب ، امام خطاب ديركسون لقد حققت الاتحادات العمالية لنفسها مكانا كبيرا فى الحياة السياسية فى امريكا فانها كانت تشكل كما قال عالم السياسة فيفان فيلفي عام ١٩٧١ اكبر هيئة مستقرة تؤيد القضايا التحررية فى الولايات المتحدة اليوم

اى ان الحركة العمالية بتخصيصها نشاطها السياسى على المصالح الحزبية بدلا من ان توجهها نحو الاهتمامات الضيقة لاعضائها فانها كانت تقوم بنشاطها السياسى هذا بطريقة جماعية وهذه ميزة تنفرد بها الحياة السياسية القائمة على اساس نظام الحزبين وفى الحقيقة كان جرينستون عام ١٩٦٩ يلاحظ ان القوى العاملة على وشك اقامة طبقة جديدة ذات سياسة جديدة تتكون من المستهلكين والعمال لتقف امام المنتجين

وعلى ضوء ما وقع بعد ذلك من احداث فانه من المناسب ان نسأل لماذا حددت الحركة العمالية نفسها داخل هذا الدور فقط ؟

لانه اذا كان دورها يذهب الى ماهو ابعد من تحقيق مصالحها لاصبحت القوى العاملة اضعف من ان تفرض نفوذها على الحزب الديمقراطى ولكان الحزب قد تعمد اضعافها الى اقصى حد

قال والتر ريذور ان المشكلة الرئيسية امام الحركة العمالية هى ان : تعلم كيفية العمل مع حزب مادون ان يحاول هو الاستيلاء عليها وفى نفس الوقت الذى كان يوضح فيه ميزة الحزب الديمقراطى كحزب ليبرالى امريكى عارض والتر اى محاولة من جانب الحركة العمالية للاستيلاء على الحزب الديمقراطى حسنا ولكن لماذا ؟ لماذا لا يجب على احركة اتحادية تمثل هذه المجموعات الكبيرة من الناخبين وانها ملتزمة ببرنامج اصيل سياسى واسع ان تسعى الى الاستيلاء على الحزب الذى وقع عليه اختيارها ؟ ان الحركة العمالية قد توقفت حتى قبل ان تبدأ الخطوة الاولى فى هذا الاتجاه ٠

ففى اثناء الازمة السياسية عام ١٩٤٧ ـ ١٩٤٨ انضم مجلس التنظيمات الصناعية رسميا الى الاتحاد من اجل العمل السياسى واتخذ فى مجلس الادارة وقدم عدة مساعدات مالية ولكن بعد ان فاز ترومان تقطعت الراوبط الرسمية الى الابد

اذا كانت هذه الاتحادات العمالية لا تستسيغ البقاء فى الاتحاد من اجل العمل السياسى فانها كانت فعلا بل اقل بالنسبة للحزب الديمقراطى فمثلا كان التمثيل الذى يقوم به مؤتمر الاتحادات العمالية البريطانى فى حزب العمال البريطانى لم يكن مطمحا لتضامن الاتحاد الفيدرالى الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية لقد كان بعض زعماء العمال بالفعل يقومون بنشاط فى اعمال الحزب اذ كان لدى الحزب اكثر من ثلاثمائه يقومون بدور مندوبين

فـــى مؤتمـــرا الحـــزب ولكـــن هـــؤلاء كانـــوا قد جاءوا الى هذا المؤتمر كمرشحين للحزب انتخبوا بنفس الاسلوب الذى جرى على غيرهم من المندوبين وليسوا مندوبين ارسلتهم الحركة العمالية والحقيقة ان الحركة العمالية مع اهميتها الكبرى عند الحزب الديمقراطى فانها لا تتطلع الى المشاركة فى المسائل المتصلة بالادارة داخل الحزب او فى تحمل مسئوليات معه عند توليه الادارة الحكومية فيما عدا ادارة القوى العاملة التى كانت ترنو اليها .

ان نكران الذات هذا انما يعود مستندا الى بعض الافكار التاريخية فالقوى العاملة لاتزال تحتفظ فى ذاكرتها بما يدعو الى الشك فى نوايا الاحزاب التقدمية ونواياها السياسية وكما قال دوبنسكى يجب على القوى العاملة ان تعيش من اجل السياسات الاجتماعية وليس من اجل السياسات الحزبية وكذلك كانت الممارسة الفعلية للادارة سببا فى تأييد هذا الابتعاد عن ادارة الحـــزب . أن تصـــريح القـــوى العـــاملة بأنهـــا تهـــتم ببعض القضايا قد مكن لها الاشتغال بجزء كبير من الجانب الانتاجى بالاشتراك مع زعماء الحزب المسئولين . لذا كانت القوى العاملة حرة من كل قيد ولا تلتزم ـ بمجاملة جناح الحزب اليمينى كما ظهر اثناء المؤتمر التسعين حين ايدت التشريعات التقدمية فى حرية تامة . ان استقلال الحركة العمالية لم يكن مجرد سياسة ـ استراتيجية ومما يؤكد ان الارتياب فى نوايا الحزب وصل الى امور اساسية مما جعلها تستمر فى مناصرتها للاسلوب السلمى فى الكفاح .

فى المؤتمر الذى عقد لادماج التنظيمين الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية .. اكد الجانبان على سياسة

الحركة العمالية التقليدية التى تدعو الى تجنب التحالفات الشائكة وان يعملا على تاييد المرشح الصالح بغض النظر عن لونه الحزبى فنحن لا نسعى للسيطرة كما اننا لا نسمح ان تخضع شخصياتنا الى اى مجموعة باى كيفية واذا كان اسلوب الكفاح السلمى كما يتصور جوملرز قد انقضى من زمن بعيد الا ان هذا الراى قد بقى معمولا به حتى انه بالرغم من قوة مركز الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومعه مجلس التنظيمات الصناعية فقد كانا يشعران بالخوف على استقلال الحركة العمالية من اى اعتداء عليه ان هذا القلق بدوره كان يستند على نظرة المجتمع الامريكى للحركة العمالية التى ستحدد في النهاية المكانة التى تحتلها الحركة العمالية في السياسات الامريكية

لقد اعلن والترريذور قائلا انى اعتقد انه في اللحظة التى تسيطر الحركة العمالية على الحزب الديمقراطى فانها تكون قد حطمت القاعدة اللازمة لترجمة السياسة السليمة الى قرارات حكومية وكذلك كان عمال السيارات المتحدة يمارسون نشاطهم داخل هذه الحدود وحتى فرع الحزب الديمقراطى في ميتشجان وكانت الاتحادات العمالية قد سيطرت عليه بالكامل فقد كان يظهر امام الناس بالوجه الذى كان عليه اى فرع اخر من فروع الحزب فى الولايات الصناعية الشمالية ولكن حين رشح عمال السيارات المتحدة فى ولاية ديترويت اشخاصا من العمال في انتخابات رئاسة البلديات عام ٤٣ و ١٩٤٥ فقد فشلوا في الانتخابات لان المجتمع كان ينظر الى الطبقة التى ينتمى اليها المرشح كما قال: ريذور في حديثه للصحفى الانجليزى ان اقصى ما تأمل فيه الحركة العمالية بالنسبة للسياسة الامريكية هو ان تتعلم كيف تعمل، مع حزب دون ان تحاول السيطرة عليه هذا هو دور الحركة العمالية فى قطاع لا يوجد من يقدر على ان يساوى بين العقود التى

ابرمت بين شركة جنرال موتورز وعمال السيارات المتحدة واى عقد مع الاتحاد في فترة الخطة الاقتصادية ولا دور الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية داخل الحزب الديمقراطى عام ١٩٦٨ واى دور كما يحلم به جورج مينى وبالرغم من هذا الفارق الكبير الذى طرأ على ٦٦ اوضاع العمال الا ان الفلسفة الداخلية التى كانت تجرى داخل الحركة العمالية في كل الاوقات بقيت دون اى تغيير وهى ان دور الحركة العمالية في الحياة السياسية والصناعة الامريكية هو دور محدود وان مجالها ايضا مجال محدود لا يجب ان تتعداه اذا هى ارادت ان تحتفظ باستقلالها اننا لا نزال نسمع صدى كلمات جومبرز بعد موته بعشرات السنين فقد قال جورج مينى فى السنة الاولى التى تم فيها الاندماج بين الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية .

نحن لا نسعى الى اعادة تشكيل اوضاع المجتمع وانما نسعى الى مستوى اعلى للمعيشة وقد قال ايضا في سنة ١٩٦٦ ان افضل وصف للحركة اليومية لبرنامج الحركة العمالية هى انها حركة عملية فنحن نتجنب الافكار المعدة من قبل وكذا نحن لا نسعى ان نضع برنامجا داخل اطارات من النظريات الشاملة ان المنظمات العمالية فى فترة ما بعد الحرب قد رسمت لنفسها دورا سياسيا يتفق وفكرتها مع الحدود فى الحياة الامريكية ففى منتصف الستينات ظهرت حكمة هذا التحديد المختار ان هذا الاختيار الحكيم هو الذى اتاح الفرصة امام القوى العاملة للدخول فى الحزب الديمقراطى وهو الذى اثمر فى ايجاد الخطوات التقدمية فى السياسة الاجتماعية ايام رئاسة كنيدى وجونسون .

وفى هذه الفترة بالذات شرعت في دراسة تاريخ القوى العاملة ابان زمن الخطة الاقتصادية الجديدة ولقد اثار دهشتى حالة التشاؤم

الشامل بسبب الحركات العمالية في اوائل الثلاثينات واكتشفت انه حتى اكثر المراقبين اطلاعا كان قد كتب عن الاتحادات العمالية كما لو كانت على وشك الوقوع في منافسة درامية عنيفة وفي محاضرتى التى القيتها في جامعة جون هوبكنز في اوائل ١٩٦٦ ارجعت سوء التقدير هذا الى شىء جوهرى فى الحركة العمالية لما انتهت الاتحادات العمالية من تقييم مكانتها المتواضعة فى المجمع راحت تعمل على مواجهة الظروف المواتية لها باعتمادها على حيوية ومرونة مؤسساتها وقدرتها على الانتعاش والصمود مثلما حدث فى العشرينات عندما تعرضت لسيادة الابادة وهكذا كانت الحركة العمالية حركة متجاوبة مع القوة وليست حركة تشكل هذه القوة فهى كانت مجرد عامل سلبى فى البيئة التى تحيط بها فاذا عدنا الى الايام السوداء عام ١٩٣٢ فقد كان من المستحيل ان يتنبأ انسان بان هناك ثورة عمالية على وشك الاندلاع لان الزناد لم يكن فى يد الحركة العمالية ولكنه كان فى يد المجال الكبير الذى يحيط بالحركة .

فهذا دلنى على اشياء كثيرة في ١٩٦٦ فقد تعلمت ان السياسة الحالية للقوى العاملة كان يمكن التنبؤ بها على اساس وجود مناخ سياسى معين ولكن كان من غير الممكن تقدير مدى التغيير الذى سيحدثه هذا المناخ السياسى فقد كان هناك اتفاق فى الرأى عند الشعب الامريكى حول الحرب الباردة ثم جاءت حرب فيتنام لتحطم هذا الاجماع فى الرأى فبحلول عام ١٩٦٨ كانت هناك حالات هروب على نطاق واسع من الاجراءات القانونية التى فرضها الرئيس جونسون بسبب الحرب فى جنوب شرقى اسيا وجاء بعد ذلك استنكار واسع لاستراتيجية الاحتواء التى استمرت عشرين عاما وقد ايد الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومعه مجلس التنظيمات الصناعية سياسة الولايات

المتحدة فى الحرب الفيتنامية حتى بعد ان تراجع حلفاؤهم من الطبقة الوسطى بعد الهجوم الفيتنامى فى يناير ١٩٦٩ واستمر هذا التأييد بعد الغزو الفادح لكمبوديا فى مايو ١٩٧٠ وانطلاقا من التمسك بسياسة العداء للشيوعيين تحالف الاتحاد الفيدرالى ومجلس التنظيمات الصناعية بالتمسك بموقفه الذى وقفه ابان فترة الحرب الباردة فى مواجهة اى استرخاء مع الاتحاد السوفيتى ابان السنوات الاولى من السبعينات ولم تكن هذه المواقف وحدها هى السبب فى حدوث الانقسامات بل كانت ترجع ايضا الى قضايا ثقافية ولمشاكل الاجيال المتتالية وهى التى ادت فى نهاية الامر الى تنظيم صفوف العمال فى وجه النزعات الليبرالية اثناء الحرب الفيتنامية ولم يردهم عن ذلك هذا الشعور بالسخط الذى جاء نتيجة هجماتهم على القيمة التقليدية والمؤسسات التى تدعو الى السلم وحركات الطلبة ففى زمن انشغال الناس بقضاياهم المحلية وظهور خوف متزايد من تدخل الحكومة لم يعد السعى من اجل الحصول على اصلاحات اجتماعية من الحكومة كافيا لإقامة روابط قوية بين العمال والليبراليين من الامريكان

ان الدليل على تلك التغييرات ظهر فى المناقشات التى دارت حول مسودة التحالف الديمقراطى الجديد فقد وصفت التنظيمات العمالية اقوى مؤيد لانتخاب همفرى بانها قوة محافظة وراضية وان الفكر الليبرالى الحالى داخل الحزب الديمقراطى لم يتضح بعد ولا علاقة له بالأمر وقدرد كل من اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى بكل قوة على هذا العداء بالمثل ولما مال الميزان بعد أنتخابات ١٩٦٨ تكلم جورج مينى فى أحتقار أن هؤلاء المتطرفين هؤلاء الذين نسميهم الليبراليين او اليسار الجديد او باى اسم اخر نريد ان نطلقه عليهم

قد سيطروا على الحزب الديمقراطى وبعد تعيين جورج ماكجفرن فى عام ١٩٧٢ وما تلى ذلك من تراجع تاريخى في السياسة عم السخط والنزاع الشديد الحركة العمالية حتى انها حجبت تاييدها ورفضت الاشتراك فى الانتخابات ووصل الامر لدجرة ان الليبراليين الجدد حذروا بعد ذلك تحالف مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى بانهم يودون السيطرة على الحزب الديمقراطى حتى ولو ادى ذلك الى طرد الحركة العمالية منه .

ان حالة الانقسام التى ظهرت اثناء فترة الحرب الفيتنامية ادت الى اختفاء فرض اساسى فى السياسة العمالية الحديثة ألا وهو وجود عنصر جوهرى مشترك فى القضايا يمكن ان يخطىء باتفاق جميع الاتجاهات الليبرالية وفرض اخر وهو قدرة الحركة العمالية على ان تجعل اهدافها تتمشى مع المصلحة العامة وهذا الفرض كان هاما جدا لدوره الاساسى في تجميع الراى العام وانكمشت القوى العاملة منذ سنوات في المجتمع العظيم حتى صارت كاى فئة اخرى من فئات المجتمع

وهكذا (مثلا ، كانت النتيجة الحتمية لحالة التضخم المتزايد والتى بدات اثناء حرب فيتنام وكان يمكن لهذا الوضع ان يكون مقبولا من اتحاد مجلس التنظيمات والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى فى ظل الرقابة الشاملة والصارمة للاقتصاد وليس فى ظل برنامج حكومة نيكسون الذى خرج للامة في اغسطس ١٩٧١.

ومن اغراض ذلك كانت اعلى الشكاوى العمالية صوتا تقوم على اساس ضيق وهى الشكاوى من تجميد اجور التسمين يوما واعتبارها

خرقا للعقود التى ابرمها الاتحاد والتى كانت سارية المفعول حتى هذا الوقت وكانت الشكاوى من التهاون فى تثبيت الاسعار بالنسبة للاجور والفشل في اخضاع الارباح للرقابة وهى امور تهم الكثير من الامريكيين وليس العمال وحدهم سببا فى وضع الحركة العمالية فى موقف المدافع عن اهتمامات ضيقة بالنسبة لدائرة مركوها ومنذ ان استغنى عن اجراءات نيكسون الرقابية فان الحركة العمالية لم تستطع استعادة مكانتها لا في واشنجتون أوعلى مائدة المساومات واذا كان قد حدث اى تغيير فقد حدث في تطبيق نظام الاجور التطوعية والخطوط العامة المرشدة للاسعار وقد زاد هذا في الحقيقة من ارتباك الاتحادات العمالية التى كانت تقف موقف المتوسل امام عزوف البيت الابيض اذاارادت، تحقيق اى مصلحة لاعضائها فى مواجهة اعتراضات الراى العام

لقد ظهر مقال غاية فى التهكم له دلالته فى مجلةنيوريبابليك الليبرالية فى اوائل عام ١٩٧٩ بعنوان الأقطاع الجديد وكان المقال يدلل على ان حالة التضخم قد اوجدت غابة اقتصادية يأكل فيها القوى الضعيف وتزداد الفئات المنظمة والفئات التى لها اتصالات جيدة مع السلطات تضخما ووصفت الاتحادات العمالية من اكثر الفئات تمتعا بالحماية وقدمت هذه الحقائق كبراهين ففى مدى عشر سنوات منذ عام ١٩٦٧ بينما زادت تكاليف المعيشة الى اكثر من الضعف ونقص الدخل الحقيقى للكثير من الامريكيين ارتفع متوسط الاجر فى الساعة ٢٣ ٪ فى صناعة الصلب و ٢٣ ٪ فى صناعة السيارات لهذا لم تستطع الحركة العمالية ان تقف موقف المدافع عن مصلحة الجماهير فى تلك الايام التى تأكلت اثناءها الدخول ولم يكن التضخم وحده هو السبب فى اضعاف القدرة السياسية للقوى العاملة القادرة على تجميع المؤيدين وكانت هذه

المقدرة هى الصفة التى ميزت النشاط الليبرالى للحركة العمالية فى فترة ما بعد الحرب وفى الستينات عندما بدأ التنافس بين الصناعات الاجنبية والصناعات الامريكية على الاسواق . فقد استولت الصناعات الاجنبية فى عام ١٩٧١ على ٧٠٪ من فرص بيع اجهزة الراديو والتليفزيون و٣٥٪ من الملابس وحوالى ٢٠٪ فى الصلب و١٥٪ من صناعة السيارات حتى بلغ عدد الوظائف التى استغنى عن شغلها ... ر٩٠٠ وظيفة منذ عام ١٩٦٦ وفى عام ١٩٧١ بدأ تحالف مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى فى تبنى مبدا حماية الصناعات الامريكية وكان الخوف على فقدان فرص العمل باعثا على تكاليف التنظيمات العمالية لمواجهة العديد من القضايا الليبرالية مثل تحويل الحكومة لمشروع الانتقال بوسائل اسرع من الصوت وبناء مصانع لتوليد الطاقة الذرية واخضاع الصناعات للرقابة ضد التلوث والتنمية على حساب حماية البيئة الطبيعية ولم يكن هذا يعنى ان الاتحادات العمالية كانت لا تناضل باستمرار من اجل اصدار قوانين تحقيق المصالح الضيقة لاعضائها ولكن الجديد هنا هو تحول الميزان بعيدا عن الاهتمام العام بالسياسة ولما كان هذا التحول جاء كرد فعل للقوى الاقتصادية فان من الجائز ان يعود التاريخ الى حالته الاولى مع تخفيف ضغوط حالة التضخم واتساع سوق العمل او ربما عن طريق اعادة تنظيم القوى العاملة لاهتماماتها فى الوضع الاقتصادى الجديد الذى بدا فى الظهور فى السبعينات ولكن بالنسبة لحالة واحدة حدث تغير دائم فى قدرة القوى العاملة على جميع الانصار فى مجال السياسات الليبرالية الامريكية

لقد شاهدت الستينات اقتحاما ضخما للحركة العاملة للقطاع العام لذى كان ينمو فى سرعة كبيرة وكانت نسبة عدد الموظفين الاعضاء

فى منظمات اقل من ١ الى ١٠ فى اوال هذه الفترة وما ان حلت ١٩٧٢ حتى صارت النسبة ١ الى ٢ واصبحت الاتحادات العملاقة للقوى العاملة تضم الآن الاتحاد الفيدرالى الامريكى للمعلمين والاتحاد الفيدرالى لعمال الدولة والمقاطعات والبلديات ولم يكن الامر اقل اهمية عندما تحولت هيئات مهنية مثل جمعية الممرضات الامريكيات وجمعية التعليم الوطنى وتجميع الموظفين الحكوميين وهو اتحاد بين جمعيات حكومية الى وسائط للمساومات الجماعية وان لم تصبح رسميا جزءا من الحركة العمالية وكانت جمعية التعليم الوطنى هى الهيئة الوحيدة التى اتمت التحويل الكامل دون باقى الجمعيات كى تصبح ضمن اتحادات القوى العاملة وفوضت لاعضائها القيام باضرابات بلغت ١٢٢ اضرابا فى العام الدراسى ٧٢ ــ ١٩٧٣

اما من الناحية العملية فانها لم تكن اقل كفاحا من منافسها الاتحاد الفيدرالى الامريكى للمعلمين وايا كان الاثر الذى يتركه هذه الحال على مستقبل الاتحادات العمالية الا ان الاثر المباشر السياسى كان هو النظر الى التنظيمات الاتحادية على اعتبارها جماعة ذات كيان متشعب وكبير وخاصة بعد ان اتخذت حركة المساومة الجماعية لاتحاد الموظفين الحكوميين مكانتها فى الساحة العامة . ولم تظهر اية تعقيدات لهذه الحال طالما كانت الاعتمادات المالية الكبيرة تتدفق على التوسعات الضخمة التى كانت الحكومة تقوم بها ولكن فى السنوات الاخيرة من السبعينات اصدرت الحكومة قوانين ضرائبية انتقامية جعلت اتحاد الموظفين العموميين يدركون الحقيقة التى علمتهم ان العمل السياسى كان هو الطريق قبل اى شىء اخر للوصول الى زيادة المرتب

اثرت هذه التغييرات فى الحركة العمالية بان هاجمت فرضا ثالثا وهو الدور السياسى للحركة فى تجميع المؤيدين وقدرتها على

التحدث باسم العامة تعبيرا عن مصالحهم الاساسية اذ انشقت القوى العاملة على نفسها حول مسالة الحرب الفيتنامية بعد ان كانوا متحدين على سياسة خارجية واحدة منذ ان تمكنوا من تدمير الجناح الشيوعى فى ابتداء الحرب البارده ولما رفضت لجنة الامريكيين من اجل العمل الديمقراطى سياسة الرئيس جونسون في مارس ١٩٦٨

انسحب عدد من زعماء العمال احتجاجا على السياسة ولكن تسعة من هؤلاء العمال وكان من بينهم وولتر ريذور ايدوا قرار الحكومة بترشيح يوجين ماكارثى لقد كانت اقلية صغيرة دائما كى التى تكن شعورا بالعداء للحروب ولكن باستمرار القتال فى جنوب شرق اسيا اصبحت هذه الاقلية اكثر عددا واقوى جراءة واخذت هذه المجموعة المنشقة فى توزيع الانتقاد اللاذع لموقف اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى وحتى عمال السيارات المتحدة (وكانوا قد خرجوا من الاتحاد الفيدرالى عام١٩٦٨ اتهموا الاتحاد الفيدرالى بأنه يؤيد سياسات الحروب الجارية تأييدا اعمى وانه فشل فى تحمله للمسئوليات الاجتماعية الكبرى التى تعهد بالقيام بها من اجل المجتمع الامريكى كله بل ان عمال السيارات المتحده صارت بعد مقتل ريذور عام ١٩٧٠ فى حادث طائرة نقطة تجمع للاتحادات الساخطة تحت قيادة هذا الرجل العنيد وكان هذا العداء سببا فى انتشار موجه الاستقلال السياسى بين اتحادات لم تكن معروفة فى السنوات الماضية وحتى اعلان الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى لسياسة الحياد لم يمنع عددا كبيرا من انصار العمال من تأييد ماك جوفرن وكان من بين الهيئات العمالية المركزية والتى تخضع دستوريا للسياسة الرسمية ولما تحررت لجان الحزب الديمقراطى التنظيمية وكذا اللجان الاساسية اربع سنوات

بعد ذلك من سيطرة الاتحاد الفيدرالى قامت تسعة اتحادات عمالية من المنشقين من بينهم ستة اتحادات منتسبة بتنسيق نشاطهم السياسى فيما بينهم عن طريق تحالف غرفة التصفيات العمالية مستقلين تماما عن اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى الامريكى

وفى هذه الاثناء عمت حالة التوتر فترة الحرب الفيتنامية حتى وصلت صفوف الاتحادات العمال من ذوى الرتب الصغيرة وانتهز جورج والاس حاكم ولاية الاباما هذه الحالة واستغل سخط العمال البيض على ثورة الحقوق المدنية وهجوم الطبقة المتوسطة على القيم التقليدية وشق طريقا لدعايته الانتخابية داخل العديد من الولايات الصناعية الشمالية فى معركة عام ١٩٦٨ الانتخابية ولولا الهجوم المضاد والشامل الذى قامت به الاتحادات العمالية لما استطاعت منع العمال من التصويت لصالحه وكان والاس سهل التجريح مما عرضه للهجوم عليه واتهامه بانه معادى للسياسة العمالية والإجتماعية فى ولايته وحتى هذا القدر من القوة لم يمنع وجود شكوك كثيرة حول احقية زعامة الاتحاد فى التحدث نيابة عن بقية اعضائها وعاد الانقسام مرة اخرى للظهور بعد عدة سنوات عندما طرحت مسالة التكاليف الاتحادية للموظفين العموميين حتى ان احد زعماء عمال السيارات المتحدة استسام قائلا ان امام الموظفين العموميين مشكلة فى غاية الصعوبة ان عامل المصنع مستعد للكفاح بكل اصرار وعناد لرفع اجره اليومى فى شركة فورد مثلا بالرغم من ان ذلك يعنى رفع اسعار السيارات ولكنه غير مستعد للتصويت فى صالح زيادة الضرائب على الاملاك لرفع رواتب المعلمين وقد تزايد الانهاك اكثر واكثر على التضامن بين العاملين فى القطاع العام والقطاع الخاص فى هذا الجو الذى أوجدته

ثورة الضرائب هذا الجو الذى جاء نتيجة الاستفتاء العام الذى اجرى على الاقتراح رقم ١٣ فى يونيو ١٩٧٨ فى ولاية كاليفورنيا وقد وقف هذا التصويت الذى مزق الاقتراح بفرض ضرائب على الاملاك موقفا تقليديا للحركة العمالية حصلت بعده على وحدة من الورق ما لبثت ان مزقتها حركات التمرد الواسعة فى صفوف العمال من ذوى الرتب الصغيرة .

ان التغييرات التى طرات على طبيعة المشاكل كانت الى حد ما السبب فى الفوضى السياسية التى عمت الحركة العمالية وكانت هذه الحالة سببا فى احداث تغييرات اساسية داخل المؤسسات السياسية ففى هذه السنوات كان الحزب الديمقراطى نفسه قد تعرض الى العديد من حالات الفساد المتتابعة لقد قال ج. دافيد جرينستون انه لولا حالة الضعف التى طرأت على الحزب لما تمكن الاتحاد من وضع مكانه داخل الحزب . ولما صار للاتحاد العمالى هذه المكانة داخل الحزب ولأصبحت مصالحه متوقفة على حالة الأستقرار داخله ولكن ما أن جاءت السنوات الاولى من السبعينات حتى اصبح الحزب غير قادر على الوفاء بتطلعات القوى العاملة كثمن متوقع عن جهودها كقوة مناضلة

وعلى اثر المؤتمر الصاخب الذى عقد فى مدينة شيكاغو عام ١٩٦٨ شرع الحزب الديمقراطى فى ادخال عدة اصلاحات شاملة على بنائه الداخلى وذلك من اجل فتح المجال امام الذين يودون الاشتراك فى مؤتمراته الوطنية فقد الغى القاعدة التى كانت تعطى الحق للوحدات فى اختيار مندوبى الولاية وطالب ان يتم اختيارهم بطريقة انتخابية على مستوى الولاية ثم ارسل توجيها الى فروع الحزب فى الولايات المختلفة لاتخاذ خطوة ايجابية لضمان تمثيل الاقليات من النساء والشبان بنسبة عددهم الى العدد الاجمالى

لسكان الولاية واتخذ مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى موقف المعارضة وهى معارضة غير مجدية من حركة الاصلاح هذه داخل الحزب الديمقراطى مع علمه بالاثار المحتملة بسبب موقفه هذا وزيادة على هذه التغييرات فى الاجراءات الرسمية فقد ادخلت تغييرات لاتقل اهمية وذلك بالاستفادة من الاساليب المتقدمة فى تنظيم المعارك وكيفية التعامل مع وسائل الاعلام واستمالتها وعادة كان فى مقدور اى شخص يملك تنظيما خاصا به ويعمل به عدد من المحترفين ذوى الكفاءة والمهارة فى اعداده للظهور امام عدسات التليفزيون مع قدرته على جمع المال اللازم كان فى مقدور هذا الشخص ان يقوم بنفسه للترشيح دون حصوله على اختيار زعماء الاحزاب القائمة له مع قليل من المساعدات من جانب كوادر الحزب وابتداء من اواسط الستينات وما بعد ذلك شاهدت جميع الولايات الكبرى تقريبا ظهور هذا النوع من المرشحين فى كل الامة بعد ذلك اثناء السبعينات وكان هذا النوع الجديد من المرشحين لا يهتم بسياسة الحزب او التمسك بها وان لم يكن معاديا للحزب وهو بنفس القدر لا يتوافق مع التعامل مع الحركات العمالية بنفس الشروط التى كانت تحظى بها من الحزب .

وكان الاضطراب الذى صاحب هذا التغيير فى الحزب سببا فى عدم وضوح المعنى الكامل لها فى اول الامر فاعتقدت الاتحادات المنشقة المتعاطفة مع جناح ماكجفرن انها تستطيع ان تصبح جزءا من التيار السياسى الجديد وذلك بان تضع نفسها فى صف واحد مع المرشحين التقدميين وان تحاول الدخول فى عمليات اختيار المندوبين . وقد اكتفى مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى بالقطيعة . اذ راى انه يمكن له هضم هذه

السياسة الجديدة . وبعد ان اقصى جورج ميني عناصر الحزب الديمقراطى عام ١٩٧٠ « لان ما يدعى بالحزب الليبرالى لم يعد كذلك ولا الحزب الذى كان موجودا منذ سنوات قليلة » ووقف بمنظمته على هامش السياسة بينما كانت العناصر الجديدة تاخذ طريقها الى الصعود .

وبعد هزيمة ماكجفرن فى الانتخابات عام ١٩٧٢ عاد المؤشر الى ناحية الحزب الديمقراطى فقد رضيت المنظمات العمالية بعد ان اعلن برنامجه السياسى فى انتخابات ١٩٦٩ والذى تضمن : التامين الصحى على مستوى الامة والاصلاح الضرائبى ، والعمل للجميع . واصلاح قانون العمال . وقد تمت الصفقة بعد ان وقع اختيار جيمى كارتر على ولتر مونديل (وهو احد الذين كان يرعاهم هيوبرت همفرى وقام أعضاء « لجنة التربية السياسية » ومعهم امثالهم من المستقلين بمجهود ضخم في المعركة الانتخابية عام ١٩٧٦ وفاز جيمى كارتر فى انتخابات الرئاسة واحتل اغلبية مقاعد مجلس النواب اعضاء من الحزب الديمقراطى . وقد كتب احد الصحفيين بعد ذلك بسنتين « لقد كانت القوى العاملة تنتظر » ان ترى عودة تدفق التشريعات الليبرالية الذى كان يميز فترة سنوات جونسون وكينيدى إن كل الذى خلفه للكونجرس الخامس والتسعين وراءه ليس «تمثالا للتشريعات الاجتماعية المامولة ولكنه خلف شاهد قبر » على غير كل ما جاء فى البرنامج الطموح .

وجاءت النتائج الهزيلة لتقدم شهادة ودليلا (لم يتمناه الحزب على حدوث تغيير على نظام الحزب اصبح بعده مختلفا عما كان فى الفترة الماضية . ان النواب الديمقراطيين الذين انتخبوا عام ١٩٧٤ ، ١٩٧٦ (وهم النتاج الجديد والذين اتبعوا سياسة شخصية ، كانوا لا

يشعرون باى التزام كبير بضرورة الامتثال لاوامر زعماء الحزب او بما جاء في خطب الحزب الانتخابية وقد علق على ذلك أ.ج بيانميللر رئيس مجموعة العاملين لاتحاد التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى داخل اروقه المجلس قائلا « ان الشعور بالاخلاص الحزبى غير موجود » واضاف دوجلاس فريزر رئيس اتحاد عمال السيارات المتحدة قائلا : « ان ما ينقصهم هو الفلسفة او المبدا . ان كل ما يقيهم هو ان يعاد انتخابهم . لقد عمت الفوضى الحزب الديمقراطى » وعلاوة على ذلك فان قضية الحزب الديمقراطى كانت لا تجد معاونة كبيرة من الرجل الذى يجلس فى البيت الابيض . لأن جيمى كارتر كان من فئة السياسيين الجدد غير المجربين وقد استغل السياسة الجديدة ليكسب تأييد الديمقراطيين لترشيحه . فلما تولى السلطة ظهرت حاجته الى المهارات والمقومات التى كانت تميز الرؤساء السابقين الديمقراطيين للحزب . فعلاوة على جذوره فى الحزب كانت ضعيفة فان التزامه بما جاء فى خطاب الحزب الانتخابى كان التزاما سطحيا وكان على استعداد للتخلى عما جاء به تحت ضغوط حالة التضخم المتصاعدة ومشكلة الطاقة .

لقد اخذت الحركة العمالية درسا قاسيا من مجلس النواب الخامس والتسعين ان انقسام الحزب كان معناه ان جهود الاتحاد فى النضال من اجل مكاسب يتطلع اليها لم يعد لها تاثير داخل الحزب الديمقراطى مثلما كان لها على مدى العشرين سنة التى كانت تلت الحرب العالمية الثانية .

فلم يكن التغيير فى بناء الحزب وحده مسئولا عن فشل الاتحاد داخل مجلس النواب عام ١٩٧٧ - ١٩٧٨ . فاذا كانت الحركة العمالية لم تستطع الحصول على مساندة الديمقراطيين فقد كانت تستطيع

اللعب بورقة الاصوات العمالية . فاذا لم تقدر على ذلك فان ذلك يحكى قصة قيام قوة اعداء الحركة العمالية . وجاء مجلس النواب الخامس والتسعين بهذه النهاية التى تحمل معنى مهددا بالشر للحركة العمالية . فلم تعد الحركة العمالية تستطيع ان تحتل مركزا متوازنا بين القوى السياسية والذى كان احد الامور التى اتفق عليها فى الادارة العمالية فى فترة ما بعد الحرب .

لم يكن هناك قصة تحكى هذه النهاية ابلغ من القصة المعركة التى دارت داخل مجلس النواب حول تعديل قانون العلاقات العمالية الوطنية . اذ كان هذا القانون قد فقد (على مر السنين قوته عل حفظ حقوق العمال فى انشاء اتحادات والاشتراك فى المساومة الجماعية . وكان السبب فى ذلك يرجع الى التعديلات التى ادخلها قانون تافت ، هارتلى،وكذا الى التفسيرات التى قام بها المجلس الوطنى للعلاقات العمالية والمحاكم ولكن على وجه الخصوص بسبب الجهود المستمرة التى قام بها جيش من المحامين المهرة والمستشارين وكل ذلك أدى إلى تحطيم القانون . وكان من الاقوال السائدة ان اى صاحب عمل مصمم وعلى استعداد للصرف . يستطيع ان يحيط هدف القانون ويقدم لنا التاريخ القانونى لشركة ج.ب ستيفنز صورة ملموسة من هذا الدرس القاسى: كانت الشركة (وهى ثانية شركة نسيج فى امريكا ، تدرا عن نفسها نتائج الجهود التى يبذلها اتحاد العمال بها . فقامت فى عام ١٩٦٣ بفصل زعماء الاتحاد فى اول محاولة لهم . ثم لما رفع هؤلاء العمال قضية على الشركة متهمة سوء استعمال السلطة لجات الشركة الى اسلوب تعطيل الاجراءات لخمس سنوات . ولما صدر الحكم باعادة تعيين العمال المفصولين مع دفع رواتبهم والاحتفاظ باقدميتهم وجدت الشركة دون شك ان المال الذى دفع كان يساوى ما وصلت اليه من نتيجة وهو انهاك الاتحاد

الذى استمر لفترة طويلة . . وكذلك لما نجح عمال النسيج فى انتخابات مصانع رونيك رابيدز بولاية كارولينا الشمالية عام ١٩٧٢ لم يستطع الاتحاد جر الشركة الى الدخول فى مفاوضات كان من الممكن ان تنتهى الى توقيع عقد . وكانت هذه هى الاستراتيجية المصطلح عليها من الاغلبية ... التاجيل لمدة طويلة مع احتمال حرمان الاتحاد من تاييد الاغلبية العمالية اما باحباط همة العمال الآخرين او (اذا لجا الاتحاد الى الاضرب بتمكين الشركة من الاستعانة بعمال اخرين ممن لا ينتمون الى اى اتحاد . وهكذا قدمت شركة ج . ب . سيتفنس بعد ست سنوات دليلا على تأكل قانون واجنر .

وكانت التعديلات المقترحة تهدف الى التعجيل فى نظر قضايا سوء استخدام السلطة مع العمال وانتخابات تمثيل العمال . ولهذا طلب زيادة العقوبات عند خرق القانون والغرامة فى حالة الامتناع عن اجراء المساومة او فى حالة المخالفة المتعمدة بوقف العمل بالعقود الفيدرالية . وكانت كل هذه التعديلات فى نظر الاتحادات العمالية اصلاحات محافظة ترمى الى تأكيد حقوق سبق منحها للعمال بالقانون . لقد قال مجلس التنظيمات والاتحاد الفيدرالى « ان اصلاح قانون العمال لا يساعد حتى على تنظيم عامل واحد كما لا يوصل الى اية ميزة جديدة » . وفى راى عميد كلية الحقوق فى ميتشجان ان اللائحة حققت هدفا صغيرا جدا وهو بحث مشاكل التاخير والحلول السريعة لها . ولكنها لم تقدم اى بديل للتوازن فى مجال المساومة بين الاتحادات العمالية واتحاد اصحاب الاعمال . وكان اصلاح قانون العمل السبب فى قيام معركة تشريعية حامية .

لم يحدث (الا منذ سنوات قليلة) ان كون رجال الاعمال جبهة متحدة كتلك . ففى الحقيقة صدرت اصوات عديدة من جميع

الفئات لتحث اصحاب الاعمال على الوقوف مع بعضها امام هذه القضية . جاء من اللجنة الوطنية لحق العمل الى الليبراليين المتضامنين التابعين لجماعة الادارة والعمال الشهيرة . فقد ادى هذا الصراع ومعه المعركة حول اللائحة التى تعالج موضوع منع العمال لزملائهم من الالتحاق بالعمل والموقف العام حيال هذه اللائحة قد ادى الى قيام « جهود قوية منسقة بين افراد مجتمع اصحاب الاعمال » . كما جاء فى تعليق احد اعضاء الغرفة التجارية للولايات المتحدة . وقد تميزت معركة المجابهة هذه باستخدام احدث الاساليب فى التخاطب المباشر والسريع وجمع المال والتركيز على احداث الضغوط فى الجهات البعيدة وارسال عدد من الدعاة السياسيين من رجال الاعمال الى لجان العمل السياسى بالشركات والجمعيات الصناعية .

وتميزت المعركة ضد حركة الاصلاح بقدر كبير من الحقد الذى لاحدود له لدرجة ان دوجلاس فريزر اصيب بالدهشة وقال « انها هجمة على الحركة العمالية لم يسبق لدنائتها مثيل منذ اكثر من ثلاثين عاما » وقد اظهرت هذه المعركة الأبعاد الحقيقية للجبهة الجديدة « تحالف مبول تمويلا منسقا قائم بين البيوت المالية الكبيرة والمتطرفون من الجناح اليمينى » . وقال عنه جورج مينى الهجوم الذى واجه القوى العاملة واستطاع ان ينتصر عليها فى مجلس النواب الخامس والتسعين . لم يقف هذا الهجوم على حركة الاصلاح لقانون العمال عند الميدان السياسى فقط . فقد عادت مسالة المصانع التى يتبع عمالها الاتحادات ادى الى الظهور مرة ثانية واتضح كذلك فى ظهور جماعات جديدة مثل لجنة الجمعية الوطنية لاصحاب المصانع التى تدعو الى بيئة خالية من الاتحادات وفى انتعاش الاعمال في شركات مستشارى الادارة والعمال . وفى الحضور المنتظم لبعض المنظمين لحركة مقاومة هذه الاصلاحات فى المصانع الجديدة وحتى فى المصانع التى يتبع عمالها الاتحادات

العمالية . ولم تكن شركة جنرال موتورز اقل من غيرها فى اتخاذ التدابير لحماية مصانعها الجديدة التى كانت تنشئها فى الجنوب من تدخل اتحاد عمال السيارات المتحدة حتى ان رئيس عمال الاتحاد قال « ان اتحاد عمال السيارات المتحدة واعضاءه قد وفروا للشركة العملاقة كل اسباب مسئولياتها » كفاءة انتاجية ـ تعاون كبير ـ وفى مقابل ذلك كافاتنا شركة جنرال موتورز بخطة عمل (مثل خطط العمل فى الجنوب تهدف الى قيام شبكة من العمال غير الاتحاديين لتهديهم المكاسب التى حققها اتحاد عمال السيارات المتحدة بعد كفاح طويل . لقد وفرنا للشركة اسباب الاستقرار وكان جزاؤنا العداء

وكان ايفيريت كاسالوف (المتخصص فى اقتصاد القوى العاملة يرى فى موقف جنرال موتورز هذا ، فى ذهنه صورة العلاقات الصناعية فى اوروبا « انه موقف غريب وشاذ تقريبا » . وقال ايضا « ان مقاومته اصحاب الاعمال فى الولايات المتحدة لفكرة انشاء الاتحاد بكل بساطة ليس له مثيل فى اوربا الغربية اليوم » اما مجلة بيزينيس ويك كتبت : ان الحقيقة المجردة هى ان « رجال الاعمال فى امريكا لم يكونوا فى يوم من الايام اكثر تقبلا لاى صورة من صور فكرة انشاء الاتحادات العمالية »

وكان الدافع لاثارة هذه الكراهية ياتى من حالة التضخم والاقتصاد والبطىء النمو . وكذا من وفرة الوسائل الفعالة . ففى السبعينات صارت الادارة اكثر مكرا ولم تعد ساذجة : ويظهر ذلك فى اجراءات القيام بمسح لاتحادات العاملين وتطبيق برامج للتدريب والترقى . كما ان المؤسسات التى تدير مصانع لا يتبع عمالها الاتحادات كانت ترغب فى منافسة الاجور والظروف التى يعمل فيها العمال المنضمون للاتحادات قد اتخذت موقف صاحب

العمل المستنير الذى يرغب فى « ان يستمر بعيدا عن الاتحادات لانه يفضل التعامل المباشر مع العمال فى كل ما يتصل برعايته » . وكانت خلف هذه الابتسامة السطحية تكمن القبضة القوية اذ تسلم المجلس الوطنى للعلاقات العمالية فى ١٩٧٧ شكاوى من التعصب ضد العمال المنضمين للاتحادات بلغ عددها ٤٢،٨٠٢ شكوى وهذا العدد ست اضعاف العدد الذى كان فى منتصف الخمسينات وكانت هناك مشكلة المصانع الهاربة » وقد ظهرت مشكلة هذا النوع من المصانع بعد ان استمرت هجرة الصناعة بعيدة الى « حزام الشمس » وهى جهات قاسية وغير مضيافة حيث كان عدد اعضاء التنظيمات العمالية بالرغم من الجهود المضنية التى بذلتها الاتحادات عددا قليلا جدا بالنسبة للجهات الاخرى فى السبعينات . فكانت نسبة نجاح الاتحادات فى انتخابات تمثل العمال فى تناقض مستمر : فمن نسبة عالية وصلت الى ٨٠٪ عام ١٩٤٦ الى ٦٠٪ عام ١٩٦٧ ثم هبطت الى ٤٧٪ فى عام ١٩٧٧ هذا الى العراقيل والصعوبات التى كان يضعها اصحاب الاعمال امام الاتحاد . وقد ظهرت عوامل اخرى خارجية عملت على تآكل القاعدة الاقتصادية للحركة الاتحادية العمالية فى امريكا : منها المنافسة الاجنبية التى ادت اليه من استهلاك فى فرص العمل واستخدام تكنولوجيا العقول الالكترونية التى تسببت فى تحطيم اتحاد عمالى مستقر مثل الاتحاد الدولى لعمال فن الطباعة وكذلك التوسع فى العمل مثلا فى الصناعات والبناك والتعدين والنقل وقد علق أ . هـ . راسكين (وهو من قدامى زعماء العمال على هذا الوضع فى عام ١٩٧٨ بقوله « ان هناك شعورا بعدم الاطمئنان والامن يزداد فى سرعة كبيرة بين الطبقات العليا العمالية » .

وفى ١٩ يوليو ١٩٧٨ وبعد سقوط لائحة الاصلاحات العمالية ضحية للخطب الفياضة والمناورات داخل مجلس الشيوخ . قام

دوجلاس فريزر بخطوة غير متوقعة : فقد قدم استقالته من جماعة الادارة والعمال وسط ضجة كبيرة فى وسائل الاعلام . وحتى فى هيئة على هذا المستوى العالى فهى هيئة استشارية لرئيس الجمهورية الى جانب انها تعتبر التجسيد الحقيقى لليبرالية المتضامنة . قام زعماء ورجال الاعمال الاعضاء فى هذه الهيئة « بالتخلى عن الميثاق الهش (غير المكتوب ' الذى سبق الاتفاق عليه اثناء فترة النمو والتقدم بل وخرجت عليه ايضا »

فاخذ زعماء اصحاب الاعمال فى التشدد فى معارضتهم لتشريعات الاصلاح الاجتماعى بعد ان شنوا هجوما على دوجلاس فريزر رئيس اتحاد عمال السيارات المتحدة . وحاولوا (منتهزين فرصة قضية جنرال موتورز ' تحطيم اتحاده عن طريق استخدام . « استراتيجية جنوبية » فكانوا بهذه الاساليب يخرقون « الميثاق المكتوب » الذى حكم العلاقات لمدة ثلاثين عاما الماضية واتم فريزر قوله بان الصناعات الامريكية « قد اختارت شن هجوم طبقى ومن ناحية واحدة » وانها تسعى الى « المواجهة بدلا من التعاون » لهذا لم يستطع فريزر الاستمرار فى مجموعة الادارة العمالية » ساعيا وراء ايجاد وحدة مع زعماء الصناعة فى امريكا بينما هم يحاولون تحطيمنا وتخريب حياة الناس الذين امثلهم » . وبهذه الخطوة كان فريزر يشير الى قدوم ازمة سياسية للحركة العمالية . ومن الناحية الاقتصادية كان السؤال المطروح هو : الى اى مدى تحطمت الترتيبات التى اتفق عليها لتسوية المشاكل بين الادارة والعمال فى فترة ما بعد الحرب ؟

فقد وافق زعماء مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى . وقد فوجئوا باستقالة فريزر على ما جاء فى بيانه الا انهم شكوا فى صحة ما وصل اليه من نتائج .

وحين جاء وقت المساومات صرح مينى فى حزم ان العمال مازالوا مستعدين للجلوس للتفاوض كى يصلوا الى اتفاق . وفى خلال اسابيع قليلة كان اتحاد عمال السيارات المتحدة يحسر بالسعادة وهو يعلن أن شركة جنرال موتورز قد اعادت تاكيدها بانها سوف لا تقاوم انشاء اتحادات فى مصانعها بالجنوب .وانها سوف تقبل عمالا اعضاء فى اتحاد السيارات المتحدة للعمل فى المصانع الجديدة (وكانت الشركة قد انتهت الى ان مزايا المصانع المفتوحة لا تساوى المتاعب فحيثما كانت جذور المساومة قوية وان مزية الاستقرار بالنسبة لصاحب العمل - او المصاريف التى يتكبدها اذا الغى المساومة - تعادل اغراءات المصانع المفتوحة بالرغم من انتشار هذه الدعوة التى تنذر بالخطر بالاقبال على قيامها فى الصناعة الامريكية . اما عن فريزر فقد شارك فى سلسلة المفاوضات عام ١٩٧٩ بروح تجارية عملية تماما كما هى عادته دائما .

لقد كان النظام السياسى هو الذى سجل (مباشرة ، حالة عدم الاستقرار فى اتفاقية تسوية مشاكل الادارة التى توصل اليها بعد الحرب . وكانت البدائل التى قدمها فريزر المقياس لمدى خطورة حالة الاستقرار اذا لم يتوصل الى مشاركة عمالية مع الشركات المتضامنة . « حرب طبقة واحدة « شنت ضد » العاملين من الناس والعاطلين الفقراء والاقليات والشباب وكبار السن وحتى الكثيرين من الطبقة المتوسطة فى مجتمعنا » . وكان فريزر يفضل الجلوس مع ضحايا الظلم الاجتماعى « على ان يجلس مع هؤلاء الذين يدينون بدين « الوضع الراهن » والذين هدفهم هو الربح (ذوى القلوب ، - الباردة . ونحن فى اتحاد السيارات المتحدة قد صممنا على الارتباط مع هؤلاء الذين اتخذوا الكفاح والنضال مبدءا لهم » . وكان هذا التلويح الرنان المهدد يحمل -

حقيقة عارية هى : اذا تجاهل اصحاب الاعمال الضوابط السياسية التى فرضتها تسويات مشاكل العمال والادارة واذا فقدت الاتحادات العمالية قوتها الديناميكية (التى كانت عندها فى فترة ما بعد الحرب والتى حققت لها التسهيلات المناسبة ، فعندئذ يكون من الصعب اعادة القيام بمحاولة سياسية من اجل الوصول الى تسوية . ومن هنا كان الدافع لخروج فريزر ليرسم طريقا سياسيا جديدا يستند على ائتلاف واسع بين القوى التقدمية المختلفة فى امريكا . وكان المؤتمر الاستطلاعى الذى دعى اليه فريزر وانعقد فى ١٧ اكتوبر ١٩٧٨ . هذا المؤتمر الذى استرعى الانتباه لوجود العديد من الجمعيات المختلفة تحت سقف واحد . وكان من بين هذه الجامعات ليس فقط ممثلون عن الاتحادات المناضلة الثلاثين (سواء كانوا منتسبين الى اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية أو الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى أو مستقلين
ولكن كان هناك ٧١ منظمة ابتداء من الجمعية الوطنية لترقية الملونين والاتحاد الوطنى للفلاحين واللجنة الوطنية للتنظيم السياسى النسائى الى العديد من مجموعات كل مجموعة منها لها هدفها (مثل جماعة حماة البيئة وجماعة اصلاح الضرائب وجماعة انصار المستهلكين ، والى رابطة الامريكيين من اجل العمل الديمقراطى وكذلك بعض العناصر التقدمية الاخرى من داخل الحزب الديمقراطى . وفى هذا الاجتماع الثانى الذى عقد فى يناير ١٩٧٩ نصب « اتحاد الاتحادات » هذا نفسه رسميا باسم « التحالف التقدمى »

ويعتبر هذا النشاط فى الوقت الحاضر امرا مهما لانه يعبر (كمقياس ، عن القلق السياسى الشديد الذى انتاب الحركة العمالية . وفى اول الامر (على اى حال ، بدا » الائتلاف التقدمى » كانه تنظيم من الورق دون مقدرة حقيقية لا من حيث الوصول على

مساعدات اساسية او من حيث القيام بعمل سياسى . ولكن كانت هناك علامات به تبشر بالخير فى المستقبل فقد جاءت تنظيمات الحركة العمالية مما يدل على قدرتها الحية فى تجميع ائتلاف ليبرالى واسع ضم خليطا من انصار اهتمامات مختلفة اكبر مما كان يحدث ايام المجتمع العظيم » (وهذا ينطبق ايضا على مؤسسات اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى بالرغم من انه وقف بعيدا عن الائتلاف التقدمى والعلاقة الثانية المبشرة على قدرة القوى العاملة هى تمكنها من ادماج عناصر من جماعات كانت تسعى الى الائتلاف معها داخل الحركة .

وفى الماضى القريب عرضت حركة الاتحادات العمالية فى امريكا امام الضعفاء والمستقلين من العمال فائدتها المستمرة كنموذج للحركة والنضال فبدا العمال الذين يتقاضون اجورا طفيفة فى تنظيم انفسهم فى اتحادات فى جميع المجالات : المستشفيات ، والزراعة ، والصناعة ، وصناعة الطعام ، وشركات النسيج فى الجنوب ، ومصانع الملابس ، واخذت اعداد هذه الاتحادات تنمو وعلى الحصول فى الستينات وما بعدها .

حينما شغر مكان العمال الذين يحملون مبادىء المثالية الاجتماعية بسبب نجاح المساومة الجماعية حتى جاءت جموع اخرى اغلبها من النساء ومن يتكلمن الاسبانية والسود والعمال الفقراء وساعدت هذه الجموع على شغل هذا الفراغ . ان الحاجة الى هؤلاء الناس هى التى دفعت الاتحادات الاخرى الى تقديم المساعدات الى عمال جمع محصول العنب فى كليفورنيا والى العمال السود فى مستشفى تشارلستون بولاية كارولينا الجنوبية والى عمال الملابس فى شركة فاراه فى انكساس وكانت هذه

الاتحادات هى الصاعدة هى التى حملت روح النضال داخل الحركة العمالية هذه الروح التى تبناها فريزر، عندما كان يهاجم جمعية العمال والادارة

واذا كان العمال الذين لا يقومون باعمال يدوية ويسمون اصحاب الياقات البيضاء لا يمكن ان يدعوا ان لهم دورا مهما الا انهم يعتبرون قوة كامنة داخل الحركة العمالية وبقدوم عام ١٩٨٠ كانت اعدادهم تفوق اعداد جميع العمال من كل الانواع داخل القوة العمالية عمال الخدمات والزراعة والانتاج وكان عدد التنظيمات للعمال ذو الياقات البيضاء عام ١٩٧٧ واحد الى ٨ بالنسبة للتنظيمات العمالية الاخرى وفى اوروبا الغربية كان عددهم لا يزيد على نصف عدد التنظيمات المماثلة فى اقل الدول الغربية الصناعية التى يوجد بها منظمات للعمال من ذوى الياقات البيضاء فى هذه السنة وبالرغم من ذلك فانه يمثل تقدما عظيما فى الحركة العمالية بأمريكا نتيجة لانتفاضه العمال داخل القطاع العام وقد بلغ عدد العمال من ذوى الياقات البيضاء فى نهاية السبعينات ربع العمال الذين تشملهم المساومة الجماعية والذين وصل عددهم الى اكثر من خمسة ملايين عامل وكان القليل منهم من ينتمى الى القطاع الخاص ان هؤلاء العمال وكانت مرتباتهم بالشهر كانوا مشهورين فى الماضى بعنادهم فى المقاومة هؤلاء اصبحوا يشكلون تحديا فى المستقبل له قوة ضخمة لحركة الاتحادات العمالية الامريكية اذ ان القوى العاملة كانت قد نظمت جهودها فى الماضى على اساس تنفيذ فكرة ضيقة تقوم على تحقيق اهدافها فى المجتمع الامريكى . ولكن استمرار تدفق هؤلاء العمال من ذوى الياقات البيضاء الى داخل الحركة العمالية من شأنه ان يغير مفهومها حيال هذه الاهداف المحدودة ويؤدى الى بعث الحياة فى الافكار التى كانت قد أستبعدت منذ ايام صمويل جومبرز وكما هو الحال فان وجود العمال فى

ذوى الياقات البيضاء كان كافيا لعمل اتصال يربط بين الحركة العمالية وحركة اصلاح الطبقة المتوسطة فى امريكا المعاصرة ان تغلغل الحركة العمالية داخل عمال الاجور الضئيلة والعمال ذوى الياقات البيضاء قد اعطى بعضا من المعنى لحديث فريزر
فريزر عن انشاء التلاف ينتج عنه تحالف جديد ليساعد امتنا على اكتشاف طريقها

وعلى اى حال ففى نفس الوقت كانت هناك الازمة السياسية المباشرة التى يجب التصدى لها ان التفكك الذى ظهر بين صفوف الحزب الديمقراطى قد ادى فى نفس الوقت الى تضخم التيار المحافظ داخل الكونجرس الخامس والتسعين وبكل بساطه فقد ساعد ضعف الاخلاص وكذا النظام غير المطبق على ان يتمكن الذين يعملون داخل اروقة المجلس من الجناح اليمينى من ابعاد عدد من اصوات الديمقراطيين كان كافيا لقتل مشروع البرنامج العمالى وكان يكفى الحصول على صوتين اثنين بالزيادة للموافقة عليه والتفوق على مناورات مجلس الشيوخ ضد لائحة الاصلاح العمالى وكان من بين الذين صوتوا ضد المشروع ثلاثة اعضاء ديمقراطيين نجحوا فى الانتخابات بفضل المساعدة القوية التى قدمها العمال لهم وكما عبرعنها سيزارتشي في اذقال لقد انتخبتم من انتهوا بأن صوتوا لصالح الجمهوريين ولما استقال فريزر من لجنة العمال والادارة احتفظ بتغييراته المرة ليصف بها سياسة الحزب الديمقراطى التى دفعت المواطنين وخاصة الفقراء والاقليات الى حالة الاحباط والعجز عن الاتيان بأى تأثير على النظام باى شكل من الاشكال

فالحزب الجمهورى وكذلك الحزب الديمقراطى اما ان يكون تحت سيطرة المصالح الكبيرة المالية او ان تديره هذه المصالح

والحقيقة ان كلا الحزبين كانا ضعيفين وغير فعالين كاحزاب ولا خلاف بينهما فى المبادىء او الرؤية وذلك يرجع الى سيطرة رجال الاعمال

هذه الحال الى اين الحركة العمالية ؟ ففى غمار هذه الحالة من القلق والياس عادت الاتحادات العمالية ثانية الى مناقشة المسائل السياسية القديمة وتكون بذلك قد رجعت الى حالة الحيرة السابقة فقد كانت ادانة فريزر لكل من الحزبين الكبيرين السبب فى تصاعد الحدة فى الكلام الذى كثر حول انشاء حزب عمالى

ولكن كانت الاهداف القديمة مازالت هى هى حتى ان فريزر نفسه اعلن ان فكرة قيام حزب ثالث « ليست فكرة حسنة فى الوقت الحاضر » وكذلك لم يبتعد اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى عن هذه الاهداف لا من حيث المبدأ او التطبيق كما ظهرت قوى الكفاح السلمى لتدعو الى استئناف جديد للعمل من اجل هذه الأهداف حتى ان جيرى وورف وهو زعيم عمالى تقدمى ورئيس مجلس البلديات والمقاطعات التابعة للدولة كان يبدى استعدادا لتأييد الحزب الجمهورى اذا كان لديهم مرشح افضل من الرئيس كارتر. وقد زاد على ذلك بأن يحث الديمقراطين على عدم تأييد جيمى كارتر للترشيح للرئاسة عام ١٩٨٠ وبعد ان وقفت الاتحادات العمالية بعيدا عن المسائل الحزبية وجدت القوى المسالمة نفسها وجها لوجه امام تحقيق الامل الدائم فى اعادة تنظيم بناء الاحزاب لكى تضع امام الناخب عدة مبادىء يختار منها ما يراه صالحا له وهكذا ولاسباب عملية لم تجد الحركة العمالية بدا من البقاء فى الحزب الديمقراطى وكان هناك داخل الحزب تيار يدعو الى تحسين نظام الحزب يتلخص فى

ضرورة مراقبة تسجيل الاصوات مراقبة دقيقة والتمييز العملى عند تقديم التاييد وفوق كل ذلك زيادة مستوى المساعدات التى تقدم للمرشحين الصالحين ومنها من غيرهم من غير الاكفاء الاسهام المالى ـ تقديم متطوعين ـ والامداد بالعناصر البشرية اللازمة ـ ولم تلبث ان تحولت الافكار وخاصة فى الجناح اليسارى الى طلب اصلاح نظام الحزب ففى سبتمبر سنة ١٩٧٨ نشرت جريدة التضامن التابعة لاتحاد عمال السيارات المتحدة مقالا يعتبر اول المقالات التى نشرت حول هذا الموضوع يعالج السياسة الكندية والحزب الديمقراطى الجديد التابع للعمال الفلاحين :

والنقطة الهامة فى هذا الموضوع ان فى مقدرور الحزب الديمقراطى الجديد فى ظل النظام البرلمانى ان يفرض متابعة تحت التهديد بالعقوبة على كل ماجاء فى خطب الانتخابات التى تم على اساسها نجاح المرشح فاذا كان هذا المبدا قد طبق بالنسبة للحزب الوطنى الديمقراطى لكانت جلسات الكونجرس الخامس والتسعين انتصارا للعمال وليس نكبة عليهم وبعد ان قام الائتلاف التقدمى بمناقشات طويلة وواسعة وضع هدفه ايجاد احزاب سياسية يمكن الاعتماد عليها ومنظمة بحيث تستطيع الالتزام بها يصدر فى برنامج الحالات الانتخابية والذى يتبقى دون ايضاح هو كيف يمكن ان يكون الحزب الديمقراطى قد تحول الى نظام كان ينقصه الاطار البرلمانى وباعثا على قيام تيار قوى لما سماه فريزر السياسات التى تستند على الشخصيات وعلى طريقة وضع النهاية علينا ونحن نراقب هذه الجهود القلقة ان نلاحظ البعد الزمنى بين الموقف الآن وماكان عليه قبل ذلك بعشرين عاما عندما تحدث وولتر ريزورودوجلاس فريزر بكل ثقة .عن حركة عمالية تقوم على تنفيذ قدرها السياسى من داخل حزب ديمقراطى يستطيع ان يقدم

خدمات تساوى تلك التى يقدمها الحزب الديمقراطى الاجتماعى الاروبى

فلنرجع الى عام ١٩٤٨ عندما تساءل سمنر سليشتر هل أصبحنا دولة عمالية ان تصحيح هذا الشعور بالخوف الذى كان وراء سؤال البروفسور سليشتر الخوف مما كانت عليه الحركة العمالية من قوة وحيوية آذاك يحتاج الى اعمال الخيال التاريخى ان عدد اعضاء الاتحادات العمالية اليوم قد زاد على العشرين مليون عضو ولكن هذا العدد لا يمثل الا اقل من ربع مجموع العمال ماعدا الفلاحين وكانت النسبة بعد الحرب العالمية الثانية ١ الى ٣ وان كانت الحركة العمالية ستنمو باستمرار خلال الثلاثين عاما القادمة الا انها منذ السبعينات وهى تشكو من نزول كبير فى اعدادها حتى ان الصحفى أ.هـ. راسكين قد حذر بقوله ان هناك تأكلا كبيرا وواسعا فى طريقه الى عضوية الاتحادات وقوتها والحركة الاتحادية العامة تبدو اليوم كقوة منهكة بصورة كبيرة بالرغم من انه لم يعد لها دور فى احداث التغيرات الاجتماعية وقال جيرى وورف لقد اصبح للحركة العمالية تأثير فى المجتمع يتناقص يوما بعد يوم وبالرغم من ان المستقبل مفتوح دائما الا انه من الصعب جدا التصور ان حركة الاتحادات العمالية قد وضعت الامة على اعتاب تغييرات كبرى فى مؤسساتها الاقتصادية والسياسية كما قال سمنر سليشتر عام ١٩٤٨ .

رقم الايداع : ٤٠٢٤ / ٨٤

الترقيم الدولى : ٢ - ٠٠٧ - ٣٥٢ - ٩٧٧ ISBN

مطابع رقم (٢) لمؤسسة دار التعاون للطبع والنشر

هذا الكتاب :

يقول المؤلف ، دافيد برودى ، أستاذ التاريخ بجامعة كاليفورنيا فى مدينة دافيز بالولايات المتحدة ويعد واحدا من أبرز مؤرخى الحركة العمالية فى الولايات المتحدة : « طرأ على دراسة **موضوع** العامل الأمريكى تطور كبير خاصة فى السنوات الأخيرة . فقد تم اكتشاف مصادر غنية جدا بالمعلومات . كما ظهرت أيضا موضوعات جديدة احتدم فيها النقاش والجدل حتى أخذ شكل التحدى . ففى هذه الفترة نجد ان انتباه المؤرخ قد شدته اهتمامات بعيدة عن بحثه منها ظهور أفكار جديدة وأحيانا بسبب التعقيد الذى يتخلل عمله وغالبا ما يكون بسبب كتابات الآخرين وأحيانا أخرى بسبب محاولته خلق مشاكل لم يتم اكتشافها بعد . وكثيرا ما يضطره البحث لقبول دعوة لالقاء احاديث أو كتابة مقالات فى الصحف فتتطور افكاره وتعليقاته ويقوم بجمع كل هذه الأحاديث والمقالات (**خاصة أنه** كانت متجانسة) ويصدرها فى كتاب وجاء كتابى على هذا النمط . فالكتاب يشمل خمسة عشر عاما أو تزيد من الفكر وما كتب عن تاريخ العمل فى أمريكا فى غضون القرن العشرين .

ويستطرد المؤلف قائلا فى مقدمة هذا العمل : « سيجد القارىء فى هذه المقالات ليس فقط تقريرا كاملا وشاملا عن الموضوع بل سيجد أيضا مواجهة تامة لبعض القضايا الرئيسية التى تتعلق بتاريخ العمل الأمريكى فى القرن العشرين . لهذا فإن الذى أرجوه ان يخرج القارىء بمفهوم كامل لنوع المشاكل التى كان من شأنها احياء الدراسة التاريخية للعمال فى السنوات الأخيرة .

تناول برودى هذه المقالات بالتحليل الشامل والجاد والمقنع الأمر الذى يؤكد أنه **بحق** ابرز مؤرخ للحركة العمالية فى امريكا فى القرن العشرين .

٤٠٠

طبعت بالمطابع رقم (٢) لمؤسسة دار التعاون للطبع والنشر